

TARTU ÜLIKOOL

Majandusteaduskond

Kadri Köidam

**ERINEVATE PÕLVKONDADE TÖÖVÄÄRTUSED
OMNIVA OÜ NÄITEL**

Bakalaureusetöö

Juhendaja: dotsent Anne Reino

Tartu 2020

Suunan kaitsmisele
(juhendaja allkiri)

Olen koostanud töö iseseisvalt. Kõik töö koostamisel kasutatud teiste autorite tööd, põhimõttelised seisukohad, kirjandusallikatest ja mujalt pärinevad andmed on viidatud.

.....
(töö autori allkiri)

SISUKORD

| | |
|--|----|
| Sissejuhatus | 4 |
| 1. Põlvkondade ja tööväärtuste teoreetiline käsitus | 6 |
| 1.1. Põlvkonna mõiste ja erinevad käsitlused | 6 |
| 1.2. Tööväärtuste mõiste ja põlvkondlikud erinevused tööväärtustes | 9 |
| 2. Tööväärtuste uuring ettevõttes Omniva OÜ | 16 |
| 2.1. Ettevõtte tutvustus, uurimismetoodika ning valim..... | 16 |
| 2.2. Tööväärtuste uuringu tulemused | 19 |
| 2.3 Järeldused | 29 |
| Kokkuvõte | 33 |
| Viidatud allikad | 35 |
| Summary | 38 |
| Lisad | 40 |
| Lisa 1. Tööväärtuste uuringute andmed, metoodika ja põhitulemused..... | 40 |
| Lisa 2. Bakalaureusetöö küsimustik..... | 41 |
| Lisa 2 järg..... | 42 |

SISSEJUHATUS

Erinevas vanuses inimesed saab jaotada põlvkondlikkesse gruppidesse sünniaastate järgi. Tavaliselt tuuakse kirjandusallikates välja põhilised viis põlvkonda – traditsiooniline, beebibuumi, X-, Y- ning Z-põlvkond. Traditsioonilisse generatsiooni kuuluvad inimesed, kes on sündinud enne 1945. aastat. Kõige hilisemasse, Z-generatsiooni kuuluvad inimesed, kes on praegu tööturule sisenemas ja on sündinud alates 1999. aastast. Ühte põlvkonda kuuluvatel inimestel arvatakse olevat sarnane saatus, maailmavaade ning käitumine. Lisaks sarnased väärtused ja ka hoiak pere ja kultuuri suhtes. (Mannheim, 1952; Twenge et al., 2010)

Tänapäeval tööturul on aktiivseid inimesi kõigist viiest eelnimetatud põlvkonnast. 2008. aasta majanduslangus tekitas vajaduse beebibuumi põlvkonnal, sünniaastatega 1946-1964, tööd jätkata. Endiselt võib näha ka traditsioonilisse põlvkonda kuuluvaid inimesi, kes on sündinud enne 1945. aastat, veel töötamas (Bollan & Lopes, 2014). Samal ajal aga siseneb järjest Z-generatsiooni noori inimesi töötava rahvastiku sekka. Vanuseline mitmekesisus tööturul on suur, mis võib tähendada, et ühes ettevõttes töötab erinevate tööväärtustega inimesi. Tööväärtusteks peetakse töötaja ootuseid töökohale ning töötaja käitumist, et neid ootuseid saavutada (Smola & Sutton, 2002). Erinevused panevad tööandjad keerulisse olukorda, kus põlvkondade tööväärtuste ning ootustega tuleb arvestada, et saada võimalikult kompetentsed töötajad, kes soovivad ettevõttega pikemalt seotuks jääda.

Autor valis töö teemaks põlvkondlike tööväärtuste uurimise, et selgitada välja, kas erinevused põlvkondade tööväärtustes eksisteerivad. 2019. aasta Eesti Statistikaameti andmete järgi oli 2019. aasta lõpus tööturul 15-24 aastaste seas 49,2 tuhat hõivatut, 25-49 aastaste seas 393,4 tuhat hõivatut ning 50-74 aastaste seas 235,8 tuhat hõivatut. Andmetest väljendub, et kõige enam on töötajaid vanuses 25-49, seega Y- ja X-generatsioonist. Kui võrrelda andmeid 2017- ja 2018. aasta lõpu seisuga, on näha, et hõivatute arv 50-74 aastaste seas on aastatega suurenenenud, samas 15-24 seas vastupidi hõivatute arv väheneb. 25-49 aastaste seas 2018. aastal hõivemäär tõusis, kuid 2019.

aastal langes uuesti. (Eesti Statistika, 2020). Kui erinevate generatsioonide tööväärtuseid tunda, on võimalik sellele vastavalt töötajatele olulisi aspekte töökeskkonnas vajadusel muuta, et seeläbi leida ning hoida väärt töötajaid.

Antud bakalaureusetöö eesmärgiks on selgitada välja erinevatesse põlvkondadesse kuuluvate töötajate tööväärtuste sarnasused ja erinevused ettevõttes Omniva OÜ.

Bakalaureusetöö eesmärgi saavutamiseks püstitatakse järgmised ülesanded:

1. esitada põlvkonna mõiste ning analüüsida erinevaid põlvkondasid;
2. võrrelda tööväärtuste mõisteid ning erinevaid liigitusi;
3. analüüsida varasemaid tööväärtuste uuringuid;
4. viia läbi uuring ja esitada tulemused;
5. analüüsida uuringu tulemusi ning võrrelda neid varasemate uuringutega ja teha järeldusi.

Uuring viidi läbi Omniva OÜ (edaspidi ka Omniva) Tartu, Võru ja Põlva osakondades, kus töö autor palus koostatud küsimustikule vastata. Töö autor valis Omniva OÜ, kuna tegemist on suure ettevõttega, kus töötab umbes 2300 (Omniva kontsern, n.d) töötajat ning nende esindaja sõnul on vanuseline mitmekesisus suur. Täpset statistikat ei olnud võimalik saada. Lisaks on teenindussektoris aktuaalseks probleemiks tööjõu puudus, tööväärtuste uurimine võib tööandjaid aidata näiteks hüvede paketi koostamisel, et töötajaid seeläbi motiveerida. Tulemustest on võimalik Omniva OÜ-l saada parem ülevaade töötajate tööväärtustest ning nendest tulenevalt ootustest tööle ja töökeskkonnale, mis aitab töötajaid paremini mõista.

Bakalaureusetöö koosneb teoreetilisest ning empiirilisest osast. Teoreetilises osas selgitatakse põlvkonna ning tööväärtuste mõistet. Lisaks kirjeldatakse põlvkondi ning tuuakse välja erinevad tööväärtuste liigitused. Peale selle esitatakse varem läbi viidud põlvkondlike erinevuste uuringute tulemusi. Empiirilises osas tutvustatakse ettevõtet, kus uurimus läbi viidi ja kirjeldatakse valimit. Lisaks tuuakse välja autori uurimuse tulemused ning järeldused. Ka võrreldakse tulemusi varasemate uuringute tulemustega ning esitatakse Omniva OÜ Tartu grupijuhi arvamus antud töö tulemustele.

Märksõnad: põlvkond, tööväärtused, teenindussektor

1. PÕLVKONDADE JA TÖÖVÄÄRTUSTE TEOREETILINE KÄSITLUS

1.1. Põlvkonna mõiste ja erinevad käsitlused

Põlvkondasid defineeritakse ning dateeritakse erinevates kirjandusallikates erinevalt. Lisaks erinevad põlvkondade ajalised määratlused geograafiliselt vaadatuna, sest toimunud ajaloolised sündmused mõjutavad erinevates maailma paikades elavaid inimesi erinevalt.

Ungari sotsioloog Karl Mannheim pani 1923. aastal teosega „*The Problem of Generations*“ alguse põlvkondade teooriale. Mannheimi (1952) teooria kohaselt moodustub põlvkond samal ajahetkel elavatest inimestest, kellel on ühine saatus ja kes jagavad ühiseid mõtteid ja suhtumist neid ümbritsevasse. Tema teooria kohaselt on inimesed mõjutatud ajaloolistest sündmustest, mis vormivad nende sotsiaalse teadvuse ning kujundavad ühiskondlikke grappe. Nende gruppide tegevus mõjutab omakorda tuleviku põlvkondasid (Mannheim, 1952; Strauss & Howe, 1997). Mida kiiremini toimuvad sotsiaalsed ning kultuurilised muutused, seda tõenäolisem on suurem erinevus põlvkondade vahel ning see, et moodustatakse ühiste kogemuste baasil uus põlvkond (Mannheim, 1952). Põlvkonna kujunemise aluseks peetakse uute osalejate sisenemist kultuurilistesse protsessidesse, kust samal ajal vanad osalejad lahkuvad (Mannheim, 1952; Strauss & Howe, 1997). Kultuuri arendavad edasi uude põlvkonda kuuluvad inimesed ning neil on selleks Mannheimi (1952) sõnul n-ö värske pilk, mis tähendab, et neil on võrreldes vanade osalejatega alati erinev lähenemine. Ühe põlvkonna liikmed saavad osaleda vaid kindlas ajaliselt piiratud ajaloolises protsessis, mistõttu on oluline, et kultuurilist pärandit antakse uutele osalejatele edasi. Põlvkondade muutumise käigus võetavad nooremad põlvkonnad üle omadusi ka vanematelt. (Mannheim, 1952) Ka Straussi ja Howe'i (1997) teooria põhjal asendab iga uus põlvkond neile eelneva põlvkonna ja muudab elutsüklit nii, et kogu ühiskonna käitumine muutub. Mannheimi (1952) arvates ei ole põlvkond vaid sotsiaalsetel suhetel põhinev grupp, vaid koondutakse mõttelistesse gruppidesse teadvustades oma põlvkondlikku kuulumist. Tema arvates on

põlvkonna ühendajaks pigem indiviidide paiknemine ajaloolises dimensioonis ja sotsiaalses protsessis, kuid oluline ei ole see, et põlvkonna liikmed üksteist teavad. Ta toob välja, et põlvkonna moodustamisel on oluline indiviidide vaheline sotsiaalne interaktsioon, defineeritav sotsiaalne struktuur ning ajalugu. (Mannheim, 1952)

Straussi ja Howe'i (1997) põlvkondade teooria algne eesmärk oli kirjeldada Ameerika Ühendriikide ajalugu ning seetõttu on nende kõige detailsem uuring tehtud just ameeriklaste kohta. Nende käsitluse põhjal defineeritakse põlvkonda ehk generatsiooni kui inimeste gruppi, kes on sündinud kindlal ajaperioodil. Teooria kohaselt on inimesel elu jooksul neli etappi, mis on umbes 20 aasta pikkused. 20 aastat peetakse keskmiseks perioodiks sündimise ning järglaste saamise vahel ning 80 aastat keskmise inimelu pikkuseks. Inimese eluaeg jaguneb Straussi ja Howe'i (1997) kohaselt neljaks faasiks: lapsepõlv, noorukiiga, keskiga ning vanaduspõlv. Erinevate põlvkondade käsitluste puhul on ühte põlvkonda kuuluvate inimeste eluaastate vahemik umbes 20 aastat, mis tähendab, et iga 20 aasta tagant toimub uue põlvkonna kujunemine ning sisenetakse uude elufaasi. Straussi ja Howe'i (1997) käsitluse järgi mõjutavad generatsioonide moodustumist ajaloolised sündmused nagu ka Mannheimi (1952) käsitluses. Lisaks mõjutab generatsiooni see, millises vanuses teatud olukordades ollakse. Põlvkonda seob nende ühine paiknemine ajaloolisel teljel, nende ühised uskumused ja käitumine ning tajutav kuuluvus kindlasse generatsiooni. (Strauss ja Howe, 1997) Põlvkondade vahetumisega muutuvad ka kultuur, rahvuskultuurile omased väärtused, inimeste arvamus endast ning tulevikust (Strauss & Howe, 1997; Mannheim, 1952). Kuna põlvkondlikke trende on uuritud ka mujal maailmas ning sarnaseid põlvkondade vahetumise tsükleid leiti ka teistes riikides, saab tänu sellele kasutada Straussi ja Howe'i (1997) lähenemist ka teiste riikide põlvkondade erinevuste kirjeldamisel.

Ka Kupperschmidt (2000) defineerib sarnaselt Straussile ja Howe'ile (1997) põlvkonda kui inimeste gruppi, kes on sündinud kindlal ajaperioodil ning on sarnases vanuses. Lisaks tuuakse välja, et kriitiliste arengustaadiumite ajal toimuvad sündmused mõjutavad põlvkonna kujunemist (Kupperschmidt, 2000; Twenge et al., 2010). Ühte põlvkonda kuuluvad inimesed omavad sarnast suhtumist autoriteetidesse ja organisatsioonidesse ning nende ootused tööle on sarnased. (Kupperschmidt, 2000) Twenge et al. (2010) arvates mõjutavad põlvkonda vanemad, eakaaslased, meedia, kriitilised majanduslikud ja

sotsiaalsed sündmused ning massikultuur. Samas toovad Campbell et al. (2015) välja, et põlvkonnad kujundavad ise kultuuri, mitte ei ole lihtsalt ise selle poolt kujundatud. Twenge et al. (2010) välja toodud põlvkonda mõjutavad aspektid loovad ühise, kuid eelnevatest generatsioonidest erineva väärtussüsteemi. Nende mõju on tugevaim indiviidi lapsepõlves ning noorukieas. Näiteks arvatakse, et tööväärtused püsivad suhteliselt stabiilsena noorukieast kuni täiskasvanueani. (Twenge et al., 2010)

Ühte generatsiooni kuuluvad inimesed elavad läbi sarnaseid sündmuseid. Strauss ja Howe (2007) töid välja, et näiteks suure depressiooni ning Teise maailmasõja ajal elanud lapsed (traditsiooniline generatsioon) vajasid majanduslike ning geopoliitiliste kriiside ajal suurt täiskasvanute toetust. Noored pidid tegema koostööd, katsetama ning ohverdama. Kõik autorid, kes käsitlevad põlvkondade teemat, toovad välja erinevused eri põlvkondade maailmavaadetes ja käitumises. Ühel põlvkonnal on sarnane hoiak pere, kultuuri ja väärtuste suhtes.

Põlvkondi määratletakse sinna kuuluvate inimeste sünniaastate järgi ning sünniaastad võivad käsitlustes erineda. Autor koondas tabelisse 1.1 viie autori määratlused. Tavapäraselt on erinevates põlvkondade käsitlustes toodud välja viis põlvkonda. Põlvkondade sünniaastad erinevate käsitluste lõikes väga palju ei erine, tavaliselt umbes 2-3 aastat. Kõige enam erines aga võrdluses Straussi ja Howe'i (2007) määratlus. Nende lähenemise puhul on Z-generatsiooni algus 2005. aasta, samas teistes allikates peeti alguseks juba 1995. aastat.

Tabel 1.1. Põlvkondade määratlemine sünniaastate alusel

| Autor | Traditsiooniline generatsioon | Beebibuumi generatsioon | X-generatsioon | Y-generatsioon | Z-generatsioon |
|------------------------------------|-------------------------------|-------------------------|----------------|----------------|--------------------|
| Strauss ja Howe (2007) | 1925-1942 | 1943-1960 | 1961-1981 | 1982-2004 | 2005-2025 |
| Center for General Kinetics (2016) | Kuni 1945. aastani | 1946-1964 | 1965-1976 | 1977-1995 | Peale 1995. aastat |
| Tolbize (2008) | Kuni 1945. aastani | 1946-1965 | 1968-1979 | 1980-1999 | Peale 1999. aastat |
| Twenge et al. (2010) | Kuni 1945. aastani | 1946-1964 | 1965-1981 | 1982-1999 | Peale 1999. aastat |
| Smola ja Sutton (2002) | Kuni 1945. aastani | 1946-1964 | 1965-1978 | 1979-1994 | Peale 1994. aastat |

Allikas: (Strauss & Howe, 2007; Center for General Kinetics, 2016; Tolbize, 2008; Twenge et al., 2010; Smola & Sutton, 2002)

Eeltoodust saab järeldada, et põlvkonda defineeritakse erinevate autorite poolt üsna sarnaselt. Põlvkonda peetakse inimeste grupiks, kes elavad samal ajal ning kogevad sarnaseid majanduslikke ning poliitilisi sündmuseid. Oma elu jooksul mõjutavad nad kultuuri ning keskkonda nende ümber, mis omakorda mõjutab nende järgnevaid põlvkondasid. Ka on ühte põlvkonda kuuluvatel inimestel sarnane maailmavaade. Autorite ajalised määratlused põlvkondadele on aga natukene erinevad, kuid 2-3 aastane vahe ei ole väga suur, sest tavapärast on ühe põlvkonna pikkus umbes 20 aastat. Põlvkondlikke erinevusi tööväärtuste kontekstis kirjeldatakse järgmises alatükis.

1.2. Tööväärtuste mõiste ja põlvkondlikud erinevused tööväärtustes

Väärtused on olulised, kuna need aitavad indiviidil mõtestada, kas toimingud, mida tehakse, on fundamentaalselt õiged või valed (Dose, 1997; Rockeach, 1973). Ka töö kontekstis saame rääkida väärtustest, mida nimetatakse tööväärtusteks. Tööväärtusi on uuritud kui inimese eelistusi tööle ning töökeskkonnale või tähtsaid tööotsuseid mõjutavaid tegureid. Twenge et al. (2010) määratlesid tööväärtusi kui tulemusi, mida inimesed soovivad ning tunnevad, et peaksid töö kaudu saavutama. Ka Smola ja Suttoni

(2002) ja Dose (1997) kirjeldus tööväärtustele on üsna sarnane, kuid nemad toovad ka välja inimeste käitumise, et neid tulemusi saavutada.

Tabel 1.2 koondab erinevate autorite tööväärtuste definitsioone. On näha, et definitsioonid erinevad ning iga autor toob sisse veidi erinevaid aspekte.

Tabel 1.2. Tööväärtuste definitsioonid

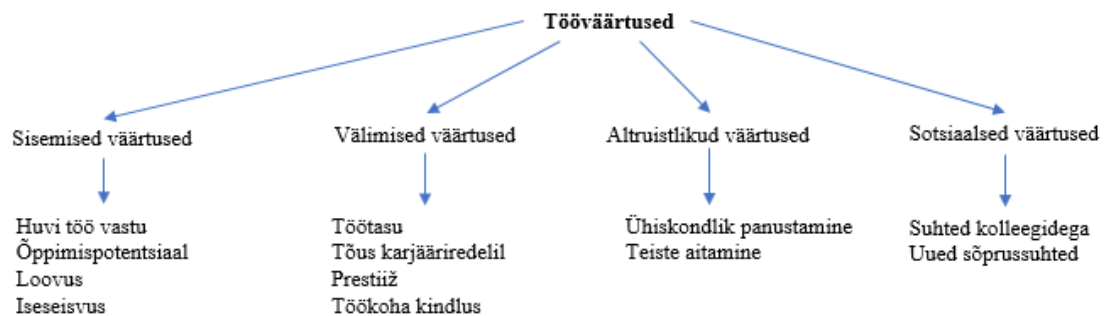
| Autor(id) | Tööväärtuste definitsioon |
|----------------------------------|--|
| Kalleberg (1977) | Tööväärtused kajastavad töö tähtsust ning selle tahke. Need on kõige aluseks töömotivatsioonil ning sellel, miks inimesed töötavad ja millised preemiad ning kasud nende töö rahulolu mõjutavad. |
| Dose (1997) | Tööväärtused on hinnatavad töö või töökeskkonna standardid, mille alusel inividid eristavad õige valemist või hindavad eelistuste olulisust. |
| Ros & Schwartz, & Surkiss (1999) | Tööväärtused on tõekspidamised, mis puudutavad soovitavaid lõppseisundeid (nt kõrge palk) või töö sisu (nt töö inimestega). |
| Smola & Sutton (2002) | Tööväärtused on töötaja ootused töökohale ning tema käitumine, et neid ootuseid saavutada. |

Allikas: (Kalleberg, 1997; Dose, 1997; Ros & Schwartz & Surkiss, 1999; Smola & Sutton, 2002)

Tööväärtusi on defineerinud, kirjeldanud ja liigitanud erinevad autorid. Tööväärtuste üheks võimalikuks kirjeldamiseks on eristada erinevad tööväärtuste tüübid (vt joonis 1). Enamik tööväärtusi puudutavaid uurimusi identifitseerivad kaks kuni neli tööväärtuse tüüpi: sisemised või eneseteostuslikud vajadused; välimised; sotsiaalsed ning altruistlikud väärtused. Näiteks kasutavad Ryan ja Deci (2000) oma töös neist kahte - välimisi ning sisemisi tööväärtusi. Johnson (2001) jagab aga tööväärtused nelja gruppi. Esiteks, välimised väärtused – instrumentaalsed ja staatusega seostuvad hüved, näiteks töötasu, võimalik tõusmine karjääriredelil, staatus ning töö prestiiž (Johnson 2001; Ryan & Deci, 2000). Välimiste tööväärtuste peamiseks eesmärgiks peetakse seda, et need vähendavad üldist ebameeldivat töö iseloomu. Näiteks kui töö inimesele ei meeldi, siis vähemalt pakub see talle palka või muid hüvesid. Samas tuuakse välja, et vaid välimistest tööväärtustest enam ei piisa, et töö saaks hästi tehtud. Suurenenud on sisemiste väärtuste tähtsus. (Gesthuizen et al., 2019) Teiseks väärtuseks välimiste kõrval on sisemised väärtused, mis on n-ö vastand välimistele. Sisemised väärtused keskenduvad tööprotsessile, kirjeldavad huvi töö vastu ning on tingitud tööülesannete tähendusest

hõlmates õppimispotentsiaali ja loovust (Johnson, 2001; Ryan & Deci, 2000). Sisemised väärtused kirjeldavad ihaldatud töö sisu ning on seotud personaalse arengu ja eneseteostusega. Keegi, kellele on sisemised väärtused tähtsad peab tähtsaks näiteks tööd, kus tal on vabadus oma otsuste üle. (Gesthuizen et al., 2019) Kolmandaks, altruistlikud väärtused, mis väljenduvad ühiskondlikus panustamises või teiste inimeste aidamises. Neljandaks, sotsiaalsed väärtused, mille alla kuuluvad head suhted kolleegidega, võimalus sõlmida sõprussuhteid ning suhelda ja üldisemalt teiste seas töötamine. (Johnson, 2001)

Sisemisi, välimisi ning sotsiaalseid tööväärtusi on Ros et al. (1999) vaadanud paralleelselt kolme kõrgema järgu inimlike põhiväärtustega: sisemised tööväärtused, mis väljendavad inimese avatust muutustele- iseseisvuse, huvi, arengu ja loomingulisuse poole püüdlemine. Välimised tööväärtused väljendavad vajadust kaitse järele - töökoha kindlus ja sissetulek pakuvad töötajale üldise turvatunde ning korra säilitamiseks vajaliku. Sotsiaalsed või inimestevahelised tööväärtused väljendavad eneseületuse poole püüdlemist. Tööd nähakse positiivsete sotsiaalsete suhete ja ühiskonda panustamise vahendina. (Ros, Schwartz & Surkiss, 1999)



Joonis 1. Erinevad tööväärtuste tüübid.

Allikas: (Johnson, 2001; Ryan & Deci, 2000), autori koostatud.

Consiglio et al. (2016) uurisid tööväärtusi kasutades Schwartzi (1992) väärtuste teooriat töö kontekstis. Schwartzi (1992) mudel identifitseerib 10 personaalset väärtust, millest igaüks väljendab motivatsiooni või eesmärki, mis on ühilduv või vastuolus teiste väärtustega. Väärtused on neljas plokis. Esimeseks, avatus muutustele – enese suunamine, arendamine, hedonism. Teiseks, enesetäiendamine – saavutused, võim.

Kolmandaks, kaitse – traditsioonid, kooskõla, kaitstus. Neljandaks, eneseületamine – heatahtlikkus, teiste isikute võrdne ja erapooletu kohtlemine. (Schwartz, 1992)

Erinevatest uuringutest on selgunud, et tööväärtused põlvkonna lõikes sarnanevad, kuid erinevaid põlvkondasid võrreldes tulevad välja erinevused. Kalleberg ja Madsen (2019) tõid välja, et põlvkondlikud erinevused tööväärtustes võivad tekkida inimese eluajal ilmnevatest sotsiaalsetest, majanduslikest ja kultuurilistest erinevustest. Erinevad põlvkonnad kogevad elu jooksul erinevaid asju, seega võivad põlvkondlikud tööväärtused erineda. Järgnevalt esitab töö autor erinevate teiste autorite uuringute tulemused. Lisa 1 on näha kõikide uuringute andmed ja põhitulemused.

Cennamo ja Gardner (2008) on leidnud, et beebibuumi generatsioon peab staatust vähem tähtsamaks kui X- ja Y-generatsioon. Seda seletati sellega, et vanemate vastajate puhul võib olla staatus vähem tähtis seetõttu, et neil ei ole enam nii suurt vajadust seda saavutada, kuna on jõudnud karjääriredelil soovitud astmele. Nooremate puhul on see aga prioriteetne, sest see tähendab neile võimalust olla nähtav, mis annab tööturul eelise. Cennamo ja Gardneri (2008) uuringust selgus, et just beebibuumi generatsioon peab X ja Y-generatsioonist sisemisi ning sotsiaalseid väärtuseid tähtsamaks. Leiti, et beebibuumi põlvkond peab sisemistest väärtustest uute oskuste õppimist, personaalset arengut ning loovust töö juures tähtsaks. Sotsiaalsetest väärtustest peetakse tähtsaks häid suhteid juhi ning kolleegidega. Beebibuumi generatsiooni seostati ka pühendumuse ning raske tööga. (Cennamo & Gardner, 2008) Bolland ja Lopes (2014) tõid enda raamatus välja, et beebibuumi generatsiooni motiveerivad kindlad tähtajad. Neil on tahe töötada ning neid motiveerib preemia ja kompensatsioonisüsteem, mis tunnustab inimest individuaalselt. Need preemiad peaksid keskenduma rahale, tiitlitele ning staažile. Nad eelistavad tagasisidet enda ning ettevõtte kui terviku kohta.

X-generatsiooni puhul tõid Cennamo ja Gardner (2008) välja, et nende pühendumist isiklikule karjäärile peetakse kõrgemaks kui pühendumist organisatsioonile. Eelistatakse organisatsioone, mis väärtustavad oskuste arendamist ehk sisemisi väärtusi, produktiivsust ja tööelu tasakaalu staatuse ning ametiaja asemel. X-generatsiooni jaoks leidsid Consiglio et al. (2016) olevat kõige tähtsamaks saavutused ning hedonism. X-generatsiooni preemiad ning kompensatsioonid peaksid Bollandi ja Lopesi (2014) arvates olema orienteeritud lühiajaliste eesmärkide eest saadavatele kohestele rahalistele

preemiatele, vabale ajale ning isiklikule arengule. Selgus, et selle generatsiooni inimesed eelistavad reguleeritud töö tulemuslikkuse mõõtmist. Nad soovivad enda ülesandeid ja eesmärke ise planeerida ja ootavad konstruktiivset tagasisidet. Neid motiveerib töö tulemuslikkuse mõõtmine ja kohene, kuid mitteametlik tagasiside.

Y-generatsioon väärtustas X- ja beebibuumi generatsioonist rohkem vabadusega seotud väärtuseid. Nooremad grupid kipuvad otsima tööd, mis pakuvad vabadust ja autonoomsust ning on valmis ettevõttest lahkuma, kui need vajadused ei ole rahuldatud. (Cennamo ja Gardner, 2008) Sama toodi välja ka Twenge et al. (2010) uuringus, et Y-generatsioon väärtustab beebibuumi generatsioonist rohkem välimisi väärtusi – nad ei taha nii palju töötada, kuid sellele vaatamata soovivad suuremat töötasu ning teatud sotsiaalsed staatust saavutada. Y-generatsiooni on mõjutanud kõige enam interneti ning tehnoloogia areng. Nad väärtustavad töö ja eraelu tasakaalu, elustiili, karjäärivõimalusi ning võimalust reisida. Väärtustatakse ka sisemisi töö väärtuseid, näiteks mentorlust ning pidevat õppimist, et tööturul konkurentsivõimelisena püsida. (Cennamo & Gardner, 2008; Twenge et al., 2010). Consoglio et al. (2016) leidsid, et Y-generatsioon peab saavutuste ja hedonismiga seotud väärtuseid tähtsamaks kui vanemad inimesed. Samas pidasid nad vähem tähtsaks heatahtlikkust. Lisaks on Y-generatsiooni puhul vähem tõenäoline, et töö juurest üritatakse leida uusi tutvavaid või sõprussuhteid. Seda selgitati võimalusega olla töövälisel ajal tehnoloogia abil pidevas ühenduses sõprade ning perega. (Twenge et al., 2010) Y-generatsiooni töötajad soovivad Bollandi ja Lopesi (2014) uuringu kohaselt reegleid ja protseduure, mis sisaldavad interaktiivset õpet. Nad soovivad kiiret edutamist ning preemiaid ja kompensatsioonisüsteemi, mis sisaldaksid vaba aega, õppimist ning reisimist. Nad panustavad meeskonnatöösse ja eesmärkidesse. Sarnaselt X-generatsioonile eelistavad Y-generatsiooni kuuluvad inimesed pikaajalistele eesmärkidele lühiajalisi eesmärke ning kohest tasu. Ka eelistavad nad töö tulemuslikkuse mõõtmist ning mitteametlikku, ajaliselt paika pandud tagasiside süsteemi. (Bolland & Lopes, 2014) Uusi (2016) uuringust selgus, et kõige olulisemaks peab Y-generatsioon sisemistest väärtusest tööõõmu, arenguvõimalusi, karjäärivõimalusi ning välimistest väärtustest palka.

Eestis on Z-põlvkonna tööväärtusi õpilaste seas uurinud Kadri Olle (2019) enda magistritöös. Olle (2019) uuringu tulemustest tuli välja, et tänapäeva noorte seas koguvad

populaarsust altruistlikud väärtused. Kõige tähtsamaks peeti sisemiste väärtuste alla kuuluvat töörõõmu ning töötingimusi. Välimiste väärtuste seas on tähtsaimad palk, tunnustus ning saavutused. Lisaks võrdles Veeret (2019) oma lõputöös Y- ja Z-generatsiooni tööväärtuseid. Tema tööst selgus, et kõige kõrgemalt väärtustatakse seda, et töö oleks huvitav. Lisaks on suurenenud karjäärivõimaluste osatähtsus.

Consiglio et al. (2016) uuringus leiti suuri erinevusi soo, vanuse, ametiaja ja ametialase rolliga seotud tööväärtuste olulisuses. Näiteks leiti, et mehed peavad väärtuseid, mis puudutavad võimu, kooskõla ning traditsioone tähtsamaks, kui naised. Samas omistasid naised rohkem tähtsust enesejuhtimise, heatahtlikkuse, universalismi ja hedonismi väärtustele. Twenge et al. (2010) leidsid, et suurim erinevus tööväärtustes on suurenenud vaba aja väärtustamine. Põlvkondlikke erinevusi altruistlikes väärtustes ei leitud. Samas toodi välja, et nooremad põlvkonnad ei otsi tingimata töölt tähendust nagu varasemalt mõne teoreetiku poolt on välja toodud. Ka ei pea nooremad generatsioonid enam tööd üheks tähtsaimaks osaks inimese elus ning suurema tõenäosusega lahkuksid töölt, kui on palju raha kogunud. (Twenge et al., 2010) Ka toodi sama aspekt välja Smola ja Suttoni (2002) uuringus X-generatsiooni kuuluvate inimeste kohta.

Tabel 1.3 koondas töö autor välja erinevate ülalmainitud uuringute tulemused väärtuste tüüpide ning generatsioonide lõikes.

Tabel 1.3. Erinevate uuringute tulemused generatsioonide tööväärtuste kohta

| Tööväärtused/ Põlvkond | Beebibuumi generatsioon | X- generatsioon | Y-generatsioon | Z-generatsioon |
|-----------------------------------|---|--|---|---|
| Sisemised väärtused | Personaalne areng Loovus | Personaalne areng Autonoomsus Lühiajalised eesmärgid | Autonoomsus Mentorlus Enesearendus Lühiajalised eesmärgid Töörõõm Huvitav töö | Töörõõm Töötingimused Huvitav töö |
| Välimised väärtused | Individaalne preemia ja kompensatsiooni- süsteem | Vaba aeg Kohene preemia | Vaba aeg Karjäärivõimalus Kõrge töötasu Kohene preemia | Palk Tunnustus Saavutused Karjäärivõimalused |
| Sotsiaalsed väärtused | Staatus Head suhted kolleegidega | Töö ja eraelu tasakaal | Töö ja eraelu tasakaal Staatus | Sotsiaalne kuuluvus |

Allikas: (Cennamo & Gardner, 2008; Twenge et al., 2010; Bollen & Lopes, 2014; Olle, 2019; Uus, 2016; Veeret, 2019)

Mitme uuringu tulemused kattusid, mis annab kinnitust, et tõepoolest ühe põlvkonna inimeste tööväärtused on sarnased. Tabel 1.3 on näha, et mõned tööväärtused on olulised mitmele põlvkonnale. Näiteks saab tuua sisemise väärtuse töörõõm, mida väärtustavad nii Y- kui ka Z-generatsioon. Välimistest väärtustest väärtustavad vaba aega nii X- kui ka Y-generatsioon. Kõikide tabelis toodud põlvkondade jaoks on tähtis töötasu, mis on ka arusaadav. Eraldi altruistlikke väärtuseid üheski uuringus välja ei toodud, mistõttu jättis töö autor selle eraldi tabel 1.3 lisamata.

Nagu eelnevalt oli näha, on ka Eestis tööväärtuseid varasemalt uuritud, küll aga ei ole uuringuid nii palju kui mujal maailmas. Erinevatest uuringutest on selgunud, et väärtused on põlvkonniti muutunud ning et uuringu tulemusi kinnitada või ümber lükata, soovis töö autor viia läbi uuringu Omniva OÜ töötajate seas.

2. TÖÖVÄÄRTUSTE UURING ETTEVÖTTES OMNIVA OÜ

2.1. Ettevõtte tutvustus, uurimismetoodika ning valim

Alapeatükis tutvustab töö autor ettevõtet Omniva OÜ, kus uuring läbi viidi. Ettevõtte tutvustusele lisatakse autori poolt ka lühike tegutsemisvaldkondade tutvustus. Peale selle selgitatakse lõputöös kasutatavat uurimismeetodit, kirjeldatakse küsimustiku ülesehitust ning valimit.

Eesti Post, rahvusvahelise nimega Omniva, on rahvusvaheline logistikaettevõtte, mis sai ametlikult alguse 1918. aastal. Omniva kontserni kuuluvad emaettevõttena AS Eesti Post ning tütarettvõtetena Eestis Maksekeskus AS, Leedus Omniva LT UAB ja Lätis Omniva SIA. Lisaks kuulub kontserni ka sidusettevõtte Post11 OÜ. Omniva peakontor asub Tallinnas ning üle kolme riigi on ettevõttel üle tuhande pakiautomaadi ning postiasutuse. Eestis, Lätis ja Leedus töötab kokku ligikaudu umbes 2300 töötajat. Ettevõtte tegevuse eesmärgiks on luua klientidele väärtust paki-, posti- ja infologistika teenuste pakkumisel. Lisaks osutatakse ka finants-, lao- ja tollimaakleri teenuseid ning tegeletakse hulgi- ja jaekaubandusega. (Omniva kontsern, n.d) Ettevõtte missiooniks on teha e-ettevõtlus inimeste ja ettevõtete jaoks lihtsaks ning igapäevaseks. Visiooniks on luua e-ettevõtluse standard. (Missioon, visioon ja meie väärtused, n.d) Lisaks tuuakse kodulehel välja, et Omniva on e-kaubanduse vedur ning et ettevõtte juhib Eesti, Läti ja Leedu pakiautomaatide turgu. Eestis ollakse turuliider postiteenuste valdkonnas ning rahuldatakse paindlikult ja terviklikult äriklientide e-arvete ja e-dokumentide vajadused. (Omniva kontsern, n.d) Lisaks on ettevõtte pälvinud mitmeid auhindasid ja tunnustusi. Näiteks saavutati 2019. a kvaliteedimärgise kuldtase ettevõttena, kes peab oluliseks jätkusuutlikku arengut ja panustab strateegiliselt sotsiaalse ja looduskeskkonna arengusse. Lisaks on ettevõttel presöbraliku tööandja algmärgis, tunnustus 2018. aasta logistikateo eest, silmapaistvate värbamislahenduste kasutamise eest jpm. (Auhinnad ja tunnustused, n.d)

Autor palus uuringu jaoks vastata küsimustikule Omniva Tartu, Põlva ning Võru osakondade töötajatel. Tööväärtuste uuring viidi läbi ettevõttes ajaperioodil 23. märts kuni 3. aprill. Küsimustik viidi kolme linna osakondade grupijuhtidele paberil. Otsus saada vastused just paberil oli kooskõlastatud Tartu grupijuhiga, sest sel viisil arvati olevat võimalik vastajate arv suurim. Grupijuht arvas, et nii saab kõige enam töötajate poolt täidetud küsimustikke tagasi. Lisaks kasutati seda varianti, et arvestada ka vanemate töötajatega, kellele küsimustikule vastamine internetis võib keerukas või võimatu olla. Grupijuhid palusid töötajatel tööl olles küsimustikele vastata ning täidetud küsimustikud tagastati töö autorile grupijuhtide poolt suletud ümbrikes käest-kätte. Osalemine oli töötajate jaoks vabatahtlik.

Tööväärtuste uuringu jaoks kasutas autor kvantitatiivset meetodit küsimustiku näol, kuna tööväärtuste võrdlemisel on võimalik mõõta väärtuste tähtsust vastajate jaoks. Uuringu jaoks koostati küsimustik (vt lisa 2), mis on kombineeritud erinevate teiste uuringute küsimustikest. Aluseks võeti Johnsoni (2001) käsitus ning kasutati tegureid, mida on võimalik jagada sisemisteks, välimisteks, sotsiaalseteks ning altruistlikeks väärtusteks. Küsimustikus esitas töö autor 25 väidet, mis sisaldasid tööväärtuseid ning palus vastajatel neid Likerti skaalal (1-5) hinnata. Esitatud tegurid tõlgiti inglise keelest ning kombineeriti Johnsoni (2001) ja Ryan & Deci (2000) uuringutest. Küsimustikus esitati 11 väidet sisemiste väärtuste kohta, 9 väidet välimiste, 3 altruistlike ning 2 sotsiaalsete väärtuste kohta. Küsimustikku lisas töö autor Omniva soovil ka motivatsiooni mõjutavaid tegureid, kuid töös neid ei analüüsita. Töös seda osa küsimustikust ei kasutata, sest fookus on just tööväärtuste analüüsil.

Töö autor analüüsis uuringu tulemusi programmis SPSS ning Microsoft Excel. Tulemuste analüüsiks kasutati Kruskal-Wallis H mitteparameetrilist testi, mida saab kasutada gruppide võrdlemisel. Test näitab, kas kahe või enama grupi vahel on statistiliselt olulisi erinevusi. (Kruskal-Wallis H..., n.d) Väärtuste gruppide jaoks analüüsiti ka Cronbach'i alfa, et mõista, kas tegurid gruppides mõõdavad samu väärtuseid. Olulisustõenäosuse abil otsustati, kas analüüsitava generatsioonide vahel on statistiliselt olulisi erinevusi. Lisaks võrreldi tulemuste aritmeetilisi keskmisi ning tuuakse välja mediaanid. Ka küsiti uuringu tulemuste kohta tagasisidet Tartu osakonna grupijuhilt, et mõista uuringu

tulemuste tagamaid. Selleks viidi läbi telefoni teel intervjuu 1. mail. Intervjuu käigus tegi töö autor jooksvalt räägitu kohta märkmeid.

Küsimustikule vastasid Omniva töötajad kolmest Lõuna-Eesti linnast – Tartu, Võru ning Põlva. Kõige enam vastajaid oli Tartust, järgmisena Võrust ning kõige vähem Põlvast (vt tabel 2.1). Valimisse jäid inimesed vanuses 20-63, nin vastajatest suur osa oli naisi. Küsimustikele vastamist mõjutas kindlasti olukord riigis, sest osakondades ei olnud COVID-19 viiruse tõttu nii palju töötajaid igapäevaselt kohapeal ning tööd tehti ka kodust ja n-ö vahetustega. Kulude kokkuhoiuks viidi läbi ka koondamine. Valimisse jäid inimesed beebibuumi, X-, ja Y-generatsioonist ning üks inimene ka Z-generatsioonist. Generatsioonide eraldamisel võeti alguseks Twenge et al. (2010) käsitlus. Selle käsitluse alusel peetakse kuni 1945. aastani sündinud inimesi traditsioonilisse generatsiooni, 1946.-1964. aastatel sündinuid beebibuumi generatsiooni, 1965.-1981. aastatel sündinuid X-generatsiooni, 1982.-1999. aastatel sündinuid Y-generatsiooni ja peale 1999. aastat sündinuid Z-generatsiooni. Omnivas oli kõige enam vastajaid Y-generatsioonist, järgmisena X-generatsioonist, siis beebibuumi generatsioonist ning vaid üks vastaja kuulub Z-generatsiooni.

Tabel 2.1. Valimi jaotus (tk)

| Tunnus | Vastajate arv | % valimist |
|---------------------|----------------------|-------------------|
| SUGU | | |
| Mees | 37 | 75,5 |
| Naine | 12 | 24,5 |
| Kokku | 49 | |
| LINN | | |
| Tartu | 29 | 59,2 |
| Põlva | 8 | 16,3 |
| Võru | 12 | 24,5 |
| TÖÖSTAAŽ | | |
| Alla 1 aasta | 5 | 10,2 |
| 1-5 aastat | 21 | 42,9 |
| 6-10 aastat | 8 | 16,3 |
| Üle 10 aasta | 15 | 30,6 |
| GENERATSIOON | | |
| Beebibuumi | 9 | 18,4 |
| X | 18 | 36,7 |
| Y | 21 | 42,9 |
| Z | 1 | 2,0 |

Allikas: autori koostatud.

Töö autori jaoks oli üllatus, et kõige suurem osa vastajatest on töötanud ettevõttes 1-5 aastat või üle 10 aasta, ka mitmed 6-10 aastat ning kõige vähem oli vastajate seas alla aasta ettevõttes töötanud inimesi. Autor järeldab, et töötajad on ettevõttes pakutavaga rahul, kuna tööstaažist on näha, et töötajad on ettevõttega seotud pikemat aega.

2.2. Tööväärtuste uuringu tulemused

Töö autor alustas läbiviidud uuringu tulemuste analüüsimist kõikide generatsioonide lõikes. Tabel 2.2 on näha, et sisemistest väärtustest aritmeetilise keskmise järgi on Omniva töötajate jaoks kõige tähtsamad rõõmu pakkuv töö ning töötingimused. Kui inimesele töö meeldib, on autori arvates töötaja motiveeritum ning eeldavasti on ka suurem võimalus, et inimene jääb ühe ettevõttega pikemalt seotuks. Kindlasti on tööalasel heaolul suur roll ka töötingimustel. Veel peavad uuritava ettevõtte töötajad tähtsaks tehtud töö tulemuste nägemist. Tehtud töö tulemuste nägemine annab autori arvates töötajale motivatsiooni. Kui töö saab hästi tehtud, siis motivatsioon kasvab, teiselt poolt saab ka halvemini tehtud tööst tagasisidet, mille põhjal õppida ning areneda, mis tuleb töötajale kindlasti kasuks. Kui töötingimused on head, töö pakub rõõmu ning tehtu tulemust on võimalik näha, võib kindlasti inimese tööalane motivatsioon suurened.

Kõige madalama aritmeetilise keskmise väärtuse said tööalased väljakutsed, võimalus tööalaselt vastutust võtta ning võimalus kasutada töö oma loovust. Küll aga ei saa öelda, et need ei ole töötajate jaoks olulised, sest aritmeetilised keskmised on nende väidete puhul nelja ligi, mis tähendab, et töötajate jaoks on need pigem olulised. Ükski sisemiste väärtuste grupi väide ei ole aritmeetilise väärtusega alla kolme, seega kõiki sisemisi väärtuseid peetakse pigem tähtsaks.

Välimistest väärtustest kõige tähtsamaks peetakse nii töökoha kindlust kui ka turvalisust töö juures. Saab järeldada, et inimesed hindavad kindlat töökohta ning soovivad, et neil oleks turvaline. Ka on väga tähtis inimestele töötasu suurus, mis on ka igati arusaadav. Kõige madalama aritmeetilise keskmise sai väide võimalus töötada kodust. Väite keskmine väärtus jäi 2 ja 3 vahele, ehk inimese jaoks pigem ei ole see võimalus tähtis või ei osatud sellele vastata. Tulemus on mõnevõrra üllatav, kuna üha enam tundub olevat kodust töötamise võimalus inimestele oluline. Kuna aga valimisse sattus Z-

generatsioonist vaid üks vastaja, siis võib ehk ka see tulemust mõjutada. Lisaks võis mõjutada see, kui oli tegu vastajaga, kes teeb tööd, mida pole võimalik kodust teha.

Töö prestiižikus ning võimalus karjääriredelil tõusta olid kaks järgmist väärtust kõige väiksema aritmeetilise keskmisega. Küll aga on väärtuste aritmeetiline keskmine üle kolme, seega ei saa väita, et need ei ole olulised, pigem siiski on või ei osata lihtsalt antud väite puhul seisukohta võtta.

Sotsiaalsete väärtuste puhul on töötajatele väga tähtsad head suhted kolleegidega ning samuti peetakse tähtsaks ka võimalust töö juures sõprussuhteid luua. Autori arvates on tulemus arusaadav, kuna näiteks töörõõm on kindlasti seoses ka kolleegidega läbisaamisega.

Altruistlike väärtuste kohta saab öelda, et kõik esitatud väärtused on töötajate jaoks tähtsad. Peetakse oluliseks läbi töö ühiskonda panustamist, tööalaselt teiste aitamist ning töö tähendusrikkust ja laiemat mõju ühiskonnale.

Tabel 2.2. Tööväärtuste aritmeetilised keskmised ning mediaanid kõikide vastajate lõikes

| Väärtuse tüüp | Aritmeetiline keskmine | Mediaan |
|--|------------------------|---------|
| Sisemised väärtused | | |
| Võimalus tööalaselt areneda | 4,1 | 4 |
| Töö eest saadav tunnustus | 4,1 | 4 |
| Vaheldusrikkus töökohal | 4,2 | 4 |
| See, et töö oleks huvitav | 4,4 | 5 |
| Võimalus kasutada töö oma loovust | 3,9 | 4 |
| Töötõingimused | 4,6 | 5 |
| Võimalus tööalaselt vastutust võtta | 3,8 | 4 |
| Rõõmu pakkuv töö | 4,6 | 5 |
| Töölased väljakutsed | 3,8 | 4 |
| Tehtud töö tulemuste nägemine | 4,5 | 5 |
| See, et mind töö austatakse | 4,3 | 5 |
| Välimised väärtused | | |
| Turvalisus töö juures | 4,6 | 5 |
| Töökoha kindlus | 4,6 | 5 |
| Võimalus töötada kodust | 2,6 | 3 |
| Paindlik tööaeg | 4,3 | 5 |
| Töö prestiižikus (lugupeetavus, mõjukus) | 3,5 | 4 |
| Võimalus karjääriredelil tõusta | 3,5 | 4 |
| Võimalus teenida lisatasusid | 4,2 | 5 |
| Võimalus saada preemiat | 4,2 | 5 |
| Töötasu suurus | 4,5 | 5 |
| Sotsiaalsed väärtused | | |

| | | |
|---|-----|---|
| Head suhted kolleegidega | 4,8 | 5 |
| Võimalus tööl sõlmida sõprussuhteid | 3,9 | 4 |
| Altruistlikud väärtused | | |
| Läbi töö ühiskonda panustamine | 4,0 | 4 |
| Töölalaselt teiste aitamine | 4,2 | 4 |
| Töö tähendusrikkus (laiem mõju ühiskonnale) | 3,9 | 4 |

Allikas: autori koostatud.

Märkus: Rohelisega märgistatud kõige kõrgema aritmeetilise väärtusega väited ning kollasega kõige madalama aritmeetilise väärtusega väited grupis.

Kokkuvõtlikult on tabel 2.2 näha, et vaid võimalust töötada kodust ei pea Omniva töötajad oluliseks. Kõik muud väärtused on töötajate jaoks pigem olulised või väga olulised. Vaid võimalus töötada kodust väärtuse mediaan on 3. Kõikide teiste mediaan on kas 4 või 5, mis tähendab, et enim on vastatud, et väärtused on tähtsad.

Peale üldist analüüsi kõikide vastajate kohta analüüsis töö autor kõiki generatsioone eraldi. Tabel 2.3 on näha, et beebibuumi generatsiooni puhul sai sisemine väärtus rõõmu pakkuv töö kõige kõrgema aritmeetilise keskmise väärtuse. Sellest järgmise kõige kõrgema väärtuse töötingimused ning peale selle see, et töö oleks huvitav. Kõige madalama aritmeetilise keskmise väärtuse sai tööalased väljakutsed, võimalus tööalasel vastutust võtta, lisaks vaheldusrikkus töökohal ning võimalus kasutada tööl oma loovust. Kuna väärtused on üle kolme, ei saa aga öelda, et need ei ole beebibuumi generatsiooni jaoks tähtsad, pigem ei osata antud väärtusi hinnata või on need veidi tähtsad. Vaid tööalaste väljakutsete väärtuse aritmeetiline keskmine on 3,2, millest võib järendada, et see pole väga tähtis või inimesed ei osanud sellele vastata. Välimiste väärtuste puhul on kõige kõrgema aritmeetilise väärtusega väärtused turvalisus töö juures, töökoha kindlus ning töötasu suurus. Kõige madalama väärtusega võimalus töötada kodust, võimalus karjääriredelil tõsta ning töö prestiižikus. Vaid võimalus töötada kodust väärtuse aritmeetiline keskmine oli alla kolme, teistel aga üle kolme. Mingil määral seega ikka võimalust karjääriredelil tõusta ja prestiiži peetakse tähtsaks. Autori arvates on tulemused arusaadavad, kuna beebibuumi kuuluvad inimesed on ilmselt jõudnud karjääriredelil soovitud kohta. Lisaks on võimalus töötada kodust pigem tähtis noorematele inimestele nagu varasematest uuringutest välja on tulnud. Töö prestiižikus on siiski aritmeetilise keskmise järgi pigem oluline.

Sotsiaalsete väärtuste puhul on nii head suhted kolleegidega kui ka võimalus sõlmida sõprussuhteid olulised. Seda näitas ka kogu vastajate tulemuste vaatamine. Altruistlike väärtuste puhul on kõik esitatud väärtused pigem olulised.

X-generatsiooni jaoks on sisemiste väärtuste puhul kõige kõrgema aritmeetilise keskmisega väärtus töötingimused. Peale selle ka rõõmu pakkuv töö ning tehtud töö tulemuste nägemine. Tulemused kattuvad täpselt tulemustega, mis ilmsid kõikide vastajate lõikes. Kõige madalama aritmeetilise keskmise sisemiste väärtuste puhul said võimalus kasutada tööl oma loovust, tööalased väljakutsed, töö eest saadav tunnustus, tööalased väljakutsed ning see, et inimest tööl austatakse. Küll aga ei saa öelda, et neid ei peeta oluliseks, sest väärtused olid nelja lähedal, seega siiski pigem olulised. Välimiste tööväärtuste seas said kõige kõrgema aritmeetilise keskmise töökoha kindlus, turvalisus töö juures ning paindlik tööaeg. Turvalisus ning töökoha kindlus samuti kattusid kõikide vastajate tulemustega, kuid paindlik tööaeg mitte. Ka varasemates uuringutes on välja toodud, et nooremad hakkavad üha enam paindlikkust väärtustama. Näiteks töid suurenenud vaba aja väärtustamise välja oma uuringus Bolland ja Lopes (2014). Sotsiaalseid väärtuseid peeti oluliseks, seega on oluline kolleegidega läbisaamine ning see, et on võimalik uusi sõprussuhteid luua. Altruistlike väärtuste seas olid samuti kõik väärtused olulised, seega soovitakse ühiskonda panustada.

Y-generatsiooni puhul kõige kõrgema aritmeetilise keskmise omistasid väärtused töötingimused ja rõõmu pakkuv töö. Lisaks ka see, et töö oleks huvitav, tehtud töö tulemusi oleks näha ning et inimest tööl austatakse. Ükski väärtus ei ole alla kolme aritmeetilise keskmisega, seega on kõik väärtused antud generatsioonile pigem olulised või väga olulised. Kõige väiksem aritmeetiline keskmine on väärtusel võimalus tööalaselt vastutus võtta, kuid see on samuti nelja ligi, mis tähendab, et see on pigem siiski oluline. Välimiste väärtuste puhul on kõige kõrgema aritmeetilise keskmisega väärtused turvalisus töö juures ning töökoha kindlus ja paindlik tööaeg. Samu väärtuseid peavad kõige tähtsamaks ka X-generatsiooni kuuluvad töötajad. Kõige madalama aritmeetilise keskmisega välimistest väärtustest Y-generatsiooni inimeste jaoks olid samad väärtused nagu beebibuumi generatsiooni puhul - võimalus töötada kodust, töö prestiižikus ning võimalus karjääriredelil tõusta. Küll aga on võimalus töötada kodust väärtuse aritmeetiline keskmine kolm, seega on vastajad pigem selle koha pealt

neutraalsed või ei oska seisukohta võtta. Teiste väärtuste puhul on aritmeetilised keskmised üle kolme, seega võib öelda, et need on samuti pigem olulised väärtused. Sotsiaalsed väärtused on töötajatele olulised ning eriti olulised head suhted kolleegidega. Nagu ka kõikide teiste generatsioonide puhul, on kõik altruistlikud väärtused tähtsad.

Tabel 2.3. Tööväärtuste aritmeetilised keskmised generatsioonide lõikes

| Sisemised väärtused | Beebibuumi generatsioon | X-generatsioon | Y-generatsioon |
|---|-------------------------|----------------|----------------|
| Võimalus tööalaselt areneda | 4,0 | 4,3 | 4,0 |
| Töö eest saadav tunnustus | 4,2 | 4,1 | 4,1 |
| Vaheldusrikkus töökohal | 3,9 | 4,4 | 4,1 |
| See, et töö oleks huvitav | 4,4 | 4,4 | 4,5 |
| Võimalus kasutada töö oma loovust | 3,9 | 3,9 | 4,0 |
| Töötingimused | 4,4 | 4,8 | 4,6 |
| Võimalus tööalaselt vastutust võtta | 3,6 | 4,1 | 3,8 |
| Rõõmu pakkuv töö | 4,6 | 4,6 | 4,6 |
| Töölased väljakutsed | 3,2 | 4,0 | 3,9 |
| Tehtud töö tulemuste nägemine | 4,3 | 4,5 | 4,5 |
| See, et mind töö austatakse | 4,2 | 4,1 | 4,5 |
| Välimised väärtused | | | |
| Turvalisus töö juures | 4,9 | 4,3 | 4,7 |
| Töökoha kindlus | 4,8 | 4,4 | 4,8 |
| Võimalus töötada kodust | 2,0 | 2,3 | 3,0 |
| Paindlik tööaeg | 3,9 | 4,3 | 4,5 |
| Töö prestiižikus (lugupeetavus, mõjukus) | 3,6 | 3,5 | 3,4 |
| Võimalus karjääriredelil tõusta | 3,3 | 3,2 | 3,8 |
| Võimalus teenida lisatasusid | 4,1 | 4,2 | 4,1 |
| Võimalus saada preemiat | 4,4 | 4,1 | 4,2 |
| Töötasu suurus | 4,7 | 4,4 | 4,4 |
| Sotsiaalsed väärtused | | | |
| Head suhted kolleegidega | 4,8 | 4,8 | 4,9 |
| Võimalus töö sõlmida sõprussuhteid | 3,9 | 3,6 | 4,2 |
| Altruistlikud väärtused | | | |
| Läbi töö ühiskonda panustamine | 4,0 | 3,8 | 4,1 |
| Tööalaselt teiste aitamine | 3,9 | 4,2 | 4,3 |
| Töö tähendusrikkus (laiem mõju ühiskonnale) | 3,4 | 3,9 | 4,0 |

Allikas: autori koostatud.

Märkus: Rohelisega märgistatud kõige kõrgema aritmeetilise väärtusega väited ning kollasega kõige madalama aritmeetilise väärtusega väited gruppis.

Kokkuvõtlikult on näha, et keskmised väärtused kattuvad ning generatsioonide väärtused sarnanevad. Selleks, et sarnasused paremini välja tuua, koondas töö autor tabelisse 2.4 iga generatsiooni jaoks kolm tähtsaimat ning kolm kõige vähem tähtsat väärtust tähtsuse

järjekonnas. Tabelist ilmneb, et kõikide generatsioonide jaoks on tähtsad head suhted kolleegidega. X- ja Y-generatsiooni jaoks on need lausa kõige tähtsamad. Kindlasti on head suhted kolleegidega üks eeldustest, et töötaja oleks pikaajalisemalt ettevõttega seotud. Inimene soovib kuskile kuuluda ning ennast hästi tunda. Nii beebibuumi kui Y-generatsiooni jaoks tähtis töökoha kindlus ning turvalisus töö juures. X-generatsioonile on peale heade suhete kolleegidega väga tähtsad ka töötingimused ning rõõmu pakkuv töö. Kõige vähem tähtsam on kõikide kolme generatsiooni jaoks võimalus töötada kodust. Lisaks kattus generatsioonide puhul väärtus võimalus karjääriredelil tõusta, seda ei peeta nii tähtsaks kui teisi väärtuseid.

Tabel 2.4. Tähtsaimad ning kõige vähem tähtsamad tööväärtused generatsioonide lõikes

| | Beebibuumi generatsioon | X-generatsioon | Y-generatsioon |
|------------------------------------|---|--|---|
| Kõige tähtsamad tööväärtused | 1. Turvalisus töö juures 2. Töökoha kindlus 3. Head suhted kolleegidega | 1. Head suhted kolleegidega 2. Töötingimused 3. Rõõmu pakkuv töö | 1. Head suhted kolleegidega 2. Töökoha kindlus 3. Turvalisus töö juures |
| Kõige vähem tähtsamad tööväärtused | 1. Võimalus töötada kodust 2. Töölised väljakutsed 3. Võimalus karjääriredelil tõusta | 1. Võimalus töötada kodust 2. Võimalus karjääriredelil tõusta 3. Võimalus kasutada töö oma loovust | 1. Võimalus töötada kodust 2. Töö prestiižikus 3. Võimalus karjääriredelil tõusta |

Allikas: autori koostatud.

Tabel 2.4 on näha, et generatsioonide väärtused on mitmes osas sarnased. Kattub nii väärtuseid, mis on väga tähtsad ning neid, mis ei ole nii tähtsad. Antud aritmeetiliste keskmiste väärtuste analüüsist on näha, et generatsioonide väärtused tunduvad kattuvat.

Eelnevalt analüüsiti üksikute väidete hinnangute keskmisi tegemata statistilist analüüsi väärtuste gruppide lõikes. Selleks, et kontrollida, kas generatsioonide tööväärtustes Omniva OÜ töötajate seas on statistiliselt olulisi erinevusi, kasutas töö autor programmi SPSS. Kasutati väiteid, mis mõõtsid sisemisi, välimisi, altruistlikeid ja sotsiaalseid väärtuseid. Kui eelpool analüüsis autor üksikväidetele antud hinnanguid, siis nüüd soovis autor analüüsida väidete gruppe. Väärtuste jaotus gruppidesse on näha tabelis 2.5.

Selleks, et aru saada, kas tegurid saab koondada just nendesse gruppidesse ning neid analüüsida, arvutas töö autor välja Cronbachi alfa ehk sisereliaabluse koefitsiendi. Mida kõrgem on koefitsient seda suurema kindlusega saab öelda, et tegurid mõõdavad sama väärtust. Kui $0,8 \geq \alpha \geq 0,7$, saab öelda, et Cronbachi alfa on aktsepteeritav, kui $0,9 \geq \alpha \geq 0,80$, siis peetakse tulemust heaks ning $\alpha \geq 0,9$ peetakse väga heaks. Samas mõjutab väike valim Cronbachi alfa väärtust, mistõttu ligikaudset 0,7 väärtust võib samuti lugeda aktsepteeritavaks (Cronbach's Alpha...2014). Tabelist 2.5 on näha, et sisemiste, välimiste ning altruistlike väärtuste Cronbachi alfa väärtused on piisavalt kõrged, seega saab öelda, et need väited mõõdavad sama väärtust ning tulemused on kas aktsepteeritavad või head. Sotsiaalsete väärtuste Cronbachi alfast on aga näha, et tulemus on lubatust madalam. Seetõttu saab öelda, et need väited küll ilmselt peegeldavad sisuliselt sotsiaalseid väärtuseid, kuid probleemiks on väidete vähesus. Alfa väärtuse tõttu tuleb kasutada üksikväidete analüüsi. Edaspidises analüüsis seega jätab töö autor sotsiaalsed väärtused välja.

Tabel 2.5 Väärtuste grupeerimise ning sisereliaabluskoeffitsientide väärtused

| Väärtuse tüüp | Väärtuste arv | Väärtuste numbrid küsimustikus | Cronbachi alfa |
|-------------------------|---------------|--|----------------|
| Sisemised väärtused | 11 | 1, 2, 3, 7, 10, 11, 14, 15, 16, 17, 18 | 0,816 |
| Välimised väärtused | 9 | 4, 5, 6, 8, 9, 12, 13, 23, 25, | 0,770 |
| Sotsiaalsed väärtused | 2 | 22, 24 | 0,385 |
| Altruistlikud väärtused | 3 | 19, 20, 21 | 0,879 |

Allikas: autori koostatud.

Peale väärtuste grupeerimist jagas töö autor vastajad vanuselistesse gruppidesse generatsioonide järgi ning viis läbi Kruskal Wallis H-testi. Testi tulemus näitas (vt tabel 2.6), et erinevate generatsioonide väärtuste vahel ei olnud statistiliselt olulisi erinevusi. Seda näitas väärtusest 0,05 suurem olulisustõenäosus. Kui antud näitaja oleks alla 0,05, võiks öelda, et generatsioonide vahel on statistiliselt olulised erinevused. Saadud tulemuste puhul aga ei ole võimalik öelda, et generatsioonide vahel on statistiliselt olulisi erinevusi.

Tabel 2.6. Kruskal Wallis H-testi tulemused generatsioonide lõikes

| Generatsioon | | Sisemised väärtused | Välimised väärtused | Altruistlikud väärtused | Sotsiaalsed väärtused |
|---|--------------|---------------------|---------------------|-------------------------|-----------------------|
| Beebibuumi generatsioon | Keskmine | 4,1 | 4,0 | 3,7 | 4,3 |
| | Vastanuid | 9 | 9 | 9 | 9 |
| | Stand. hälve | 0,571 | 0,404 | 1,247 | 0,661 |
| X-generatsioon | Keskmine | 4,3 | 3,9 | 4,0 | 4,2 |
| | Vastanuid | 18 | 18 | 18 | 18 |
| | Stand. hälve | 0,466 | 0,677 | 0,976 | 0,647 |
| Y-generatsioon | Keskmine | 4,2 | 4,1 | 4,2 | 4,5 |
| | Vastanuid | 21 | 21 | 21 | 21 |
| | Stand. hälve | 0,486 | 0,587 | 0,655 | 0,487 |
| Olulisustõenäosus p (Kruskal Wallis H-test) | | 0,754 | 0,634 | 0,700 | 0,817 |

Allikas: autori koostatud.

Märkus: 5-palline skaala. 1- ei ole oluline ... 5- on väga oluline. * - gruppide vahel on statistiliselt oluline erinevus (olulisusnivoo: <0,05).

Kuna tulemustest selgus, et erinevused gruppide vahel puuduvad, otsustas töö autor moodustada kaks vanusegruppi, et sel viisil erinevusi leida. Autor moodustas kaks vanusegruppi - vastajad vanuses kuni 39 ning üle 40. Ka see test näitas, et töötajate väärtuste seas ei ole erinevusi ning need ei ole statistiliselt olulised (vt tabel 2.7). Kuna olulisustõenäosus on suurem, kui 0,05, ei saa öelda, et erinevused on statistiliselt olulised. Tabel 2.7 on näha, et välimiste väärtuste keskmine tuli nooremate seas 4,1 ning vanemate seas 3,9. Mõlema grupi puhul saab öelda, et välimisi väärtusi peetakse pigem tähtsaks. Kõige suurem erinevus keskmistes oli võimalus karjääriredelil tõusta väärtuse puhul, kus noorte keskmiseks tuli 3,96 ning vanematel 3,04. Väärtus 3 tähendas küsimustikus, et väärtus ei ole ei oluline ega ka mitteoluline. Kuna noorte keskmine on väga lähedal 4-le, siis pigem saab öelda, et noorte jaoks on võimalus karjääriredelil tõusta oluline. See on ka arusaadav, sest nooremal inimesel on pikem tööpõli veel ees.

Sisemiste väärtuste keskmine noorema vanusegrupi seas tuli täpselt sama vanema vanusegrupiga ning saab öelda, et erinevused puuduvad.

Altruistlike väärtuste puhul tulid noorema ja vanema vanusegrupi keskmised samuti väga sarnased ning saab öelda, et erinevused peaaegu puuduvad. Keskmised on väga sarnased, ehk nii nooremad kui ka vanemad soovivad, et läbi töö on võimalik teisi aidata ja ühiskonda panustada.

Tabel 2.7. Kruskal Wallis H-testi tulemused kahe vanusegrupi lõikes

| Vanusegrupp | | Sisemised väärtused | Välimised väärtused | Altruistlikud väärtused |
|--|--------------|------------------------|------------------------|----------------------------|
| Inimesed vanuses 20-39 | Keskmine | 4,2 | 4,1 | 4,1 |
| | Vastanuid | 49 | 49 | 49 |
| | Stand. hälve | 0,488 | 0,567 | 0,894 |
| Inimesed vanuses 39-63 | Keskmine | 4,2 | 3,9 | 4,0 |
| | Vastanuid | 49 | 49 | 49 |
| | Stand. hälve | 0,493 | 0,585 | 0,911 |
| Olulisustõenäosus p (Kruskal Wallis H-test) | | 0,762 | 0,089 | 0,678 |

Allikas: autori koostatud.

Märkus: 5-palline skaala. 1- ei ole oluline ... 5- on väga oluline. * - gruppide vahel on statistiliselt oluline erinevus (olulisusnivoo: <0,05).

Kuna ka vastajate kahte gruppi jagamine ei andnud tulemustes statistiliselt olulisi erinevusi on ilmselt asi küsimustikus ning väärtuste jagamises gruppidesse. Näiteks võib olla asi selles, et tunnustuse, austamise ja töötingimused grupeeris autor algselt sisemiste väärtuste gruppi. Edasise analüüsi jaoks otsustas töö autor kaks esimest väärtust paigutada sotsiaalsete väärtuste ning töötingimused välimiste väärtuste gruppi. Selle muutuse tegemisel välimiste väärtuste Cronbachi alfa palju ei muutunud – 0,817 pealt 0,804 peale. Tunnustuse ning austamise otsustas autor sotsiaalsete väärtuste alla lugeda, sest need on seotud inimestevaheliste suhetega. Ka selle muutuse puhul muutus Cronbachi alfa vähe – 0,817 pealt 0,804 peale. Välimiste väärtuste gruppi lisas töö autor töötingimused, mille tulemusel muutus Cronbachi alfa 0,751 pealt 0,764 peale. Ka tegurite ümbertõstmisel ei tulnud generatsioonide ja vanusegruppide vahel välja erinevusi.

Erinevused tööväärtustes ilmnemiseid naiste ning meeste võrdlemisel välimiste väärtuste puhul (vt tabel 2.8). Olulisustõenäosus p tuli selle väärtuse puhul väiksem kui 0,05, seega saab öelda, et erinevused on statistiliselt olulised. Naised hindavad Omnivas välimisi väärtusi kõrgemalt kui mehed. Sisemiste ja altruistlike väärtuste puhul statistiliselt olulisi erinevusi ei ilmnunud, seega naiste ja meeste tulemused on sarnased. Seda on ka aritmeetilistest keskmistest näha.

Tabel 2.8. Testi tulemused sugude lõikes

| Sugu | | Sisemised väärtused | Välimised väärtused | Altruistlikud väärtused |
|---|--------------|---------------------|---------------------|-------------------------|
| Naised | Keskmine | 4,3 | 4,1 | 4,0 |
| | Vastanuid | 37 | 37 | 37 |
| | Stand. hälve | 0,495 | 0,492 | 0,998 |
| Mehed | Keskmine | 4,0 | 3,7 | 4,0 |
| | Vastanuid | 12 | 12 | 12 |
| | Stand. hälve | 0,391 | 0,725 | 0,481 |
| Olulisustõenäosus p (T-test) <i>Independent Samples T-test</i> | | 0,062 | 0,012* | 0,998 |

Allikas: autori koostatud.

Märkus: 5-palline skaala. 1- ei ole oluline ... 5- on väga oluline. * - gruppide vahel on statistiliselt oluline erinevus (olulisusnivoo: <0,05).

Välimise väärtuste puhul tuli kõige suurem vahe (vt tabelit 2.9) väärtuse võimalus saada preemiat puhul, kus meestöötajate aritmeetiline keskmine näitab, et kas see pole pigem oluline või jäädakse selles osas neutraalseks. Naiste puhul on aga preemia teenimise võimalus väga tähtis. Lisaks on töökoha kindlus naistele väga tähtis, meestele mitte nii palju, kuid siiski tähtis. Ka turvalisus tööjuures väärtuse aritmeetilised keskmised näitavad samamoodi – naistele väga oluline ning meestele samuti oluline. Üllatav on see, et töö prestiižikus on naistele pigem oluline, kuid meestele just kas pigem ei ole või jäädakse neutraalseks.

Tabel 2.9. Välimiste tööväärtuste aritmeetilised keskmised, naiste ja meeste võrdlus

| Välimised väärtused | Naised | Mehed |
|--|--------|-------|
| Turvalisus töö juures | 4,7 | 4,1 |
| Töökoha kindlus | 4,8 | 4,1 |
| Võimalus töötada kodust | 2,4 | 2,9 |
| Paindlik tööaeg | 4,3 | 4,4 |
| Töö prestiižikus (lugupeetavus, mõjukus) | 3,6 | 2,9 |
| Võimalus karjääriredelil tõusta | 3,5 | 3,6 |
| Võimalus teenida lisatasusid | 4,4 | 3,4 |
| Võimalus saada preemiat | 4,5 | 3,3 |
| Töötasu suurus | 4,6 | 4,0 |

Allikas: autori koostatud.

Autori arvates on huvitav, et naistele on välimised väärtused tähtsamad, kui meestele. Huvitav on ka see, et naised peavad töö prestiiži tähtsamaks kui mehed. Consiglio et al.

(2016) on enda uuringus toonud välja vastupidise – mehed peavad tähtsamaks võimuga seotud väärtusi, Omniva puhul aga see tõele ei vasta. Lisaks peavad naised tähtsamaks turvalisust töö juures ja töökoha kindlust, mis on autori arust mõistetav, kuna mehi peetakse ühiskonnas n-ö riskialtimaks. Samas on tulemustest näha, et ka meestele on need väärtused tähtsad, lihtsalt mitte nii tähtsad, kui naistele.

Peale väärtuste hindamise lasi töö autor küsimustikule vastajatel avatud küsimusena vastata küsimusele ka „Kui mõtled kaastöötajate peale, siis kuivõrd tunned, et nooremate töötajate tööväärtused erinevad vanemate töötajate väärtustest? Kui meenub, too ka mõni näide“. Näiteks tõi üks vastaja välja, et ta tunneb küll, et töötajate väärtused on erinevad, kuid ei täpsustanud, kuidas see väljendub. Samas tõi üks vastaja välja, et tema arust on kõik võrdsed ja tema erinevusi generatsioonide vahel ei näe. Ka vastati, et kõik sõltub inimesest, mitte vanusest või generatsioonist. Toodi ka välja, et nooremad töötajad jõuavad rohkem tööd teha, kui vanad. Lisaks tõi üks vastaja välja, et tema arvates vanemad töötajad arvavad, et peavad tööpäeva võimalikult kiiresti ära tegema, kuid nooremad teevad töö ära etteantud ajaga. Lisas veel, et tööväärtused sõltuvad inimesest, mitte vanusest. Kaks inimest tõi välja, et nooremad ei ole nii vastutustundlikud ja kohusetundlikud. Lisaks tõi üks vastaja välja, et vanemad töötajad suhtuvad töösse kui millessegi, mida tuleb teha, nooremad aga otsivad tööd, mille sisu oleks ägedam ja sobivam ning noorem ei taha teha tööd töö pärast. Ka toodi välja, et kolleegid, kes on aastakümneid töötanud, arvavat ennast kõike teadmat, kuid tegelikult ei taheta uuendustega kaasa minna.

2.3 Järeldused

Bakalaureusetöö eesmärgiks oli selgitada välja Omniva OÜ töötajate tööväärtuste sarnasused ning erinevused. Uuringust selgus, et Omnivas töötavate erinevate generatsioonide töötajate tööväärtuste vahel statistiliselt olulised erinevused puuduvad. Erinevuste puudumine võib olla tingitud ettevõtte värbamissüsteemist või liiga väiksest valimist. Omniva Tartu grupijuhilt tagasisidet uurides arvas grupijuht, et tulemuste taga võib olla see, et inimesed, kes Omnivasse tööle jäävad, omavad sarnast ellusuhtumist ning seetõttu võivad ka nende väärtused sarnaneda. Kindlasti võis küsimustiku tulemusi mõjutada ka kriisiolukord, mistõttu ei olnud võimalik saada küsimustikule nii palju vastajaid. Töö autor uuris Tartu grupijuhilt, kas värbamisel eelistatakse ehk kindlaid

inimesi või töövestlustel järgitakse konkreetset formaati. Selgus, et kindlaid inimesi ei eelistata ning ka konkreetset formaati vestlusel ei järgita. Grupijuht selgitas seda sellega, et inimesed on niivõrd erinevad ning vaid näiteks vanuse või muu näitaja põhjal inimesi eelistada ei saa. Lisaks on ettevõttes kohapealne väljaõpe, seega otseseid kriteeriumeid varasema kogemuse osas ei ole.

Uuringu tulemustest ilmnes, et beebibuumi generatsioon väärtustab siiski mõnevõrra kõrgemalt välimisi väärtusi kui X- ning Y-generatsioon. Sisemisi ja altruistlikeid väärtusi peab mõnevõrra tähtsamaks teistest Y-generatsioon. Cennamo ja Gardner (2008) leidsid, et beebibuumi generatsioon peab sisemisi väärtusi tähtsaks, mis on ka aritmeetilisest keskmisest Omniva töötajate puhul näha. Küll aga on Twenge et al. (2010) uuringust selgunud, et Y-generatsioon väärtustab beebibuumi generatsioonist enam välimisi väärtusi. Antud töö autori uuritud ettevõttes aga tuli tulemus vastupidine, küll vaid veidi erineva keskmise aritmeetilisega, kuid Omnivas väärtustab beebibuumi generatsioon välimisi väärtuseid Y-generatsioonist rohkem. Ka Twenge et al. (2010) uuringus ei leitud altruistlikes väärtustes generatsioonide vahel erinevusi. Kõige kõrgemalt hinnati Y-generatsiooni poolt samuti nagu ka Twenge et al. (2010) uuringus sisemisi väärtuseid. Toodi ka välja, et Y-generatsiooni puhul on vähem tõenäoline, et tööl üritatakse leida uusi tutvavaid või sõprussuhteid, mis Omniva puhul kuidagi tõele ei vastanud. Vastupidi Y-generatsioon pidas kolmest generatsioonist seda kõige tähtsamaks. Bolland ja Lopes (2014) tõid välja, et Y-generatsioon peab tähtsaks vaba aega, mida saab kõrvutada Omniva uuringu tulemustega, et väärtustakse kõrgelt paindlikkut tööaega. Uus (2016) leidis enda magistritöös, et Y-generatsioon peab kõige olulisemaks töörõõmu, arenguvõimalusi, karjäärivõimalusi ja palka. Ka Omniva töötajate puhul on näha, et töörõõm ja arenguvõimalused on nende jaoks tähtsad. Karjääriredelil tõusmine ning palk on samuti Y-generatsioonile tähtsad.

Kõik kolm analüüsitud generatsiooni peavad Omnivas väga tähtsaks häid suhteid kolleegidega (vt tabel 2.10), lisaks peavad beebibuumi ja Y-generatsioon mõlemad väga tähtsaks turvalisust töö juures ning töökoha kindlust. X-generatsioon peab väga tähtsaks ka veel rõõmu pakkuvat tööd ning töötingimusi. Valimist oli näha, et pikema staažiga inimesi on Omnivas palju, seega autori arvates on järelikult turvalisuse ning kindlusega hästi. Lisaks kui hinnatakse häid suhteid ja staaž on pikaajalisem, saab järeldada, et

kolleegid saavad omavahel hästi läbi. Pika staažiga inimesi on Tartu grupijuhil sõnul hoidnud ettevõttega seotult just see, et inimestele nende tehtav töö meeldib ning töötajate vahel tekib justkui sõpruskond.

Tabel 2.10. Varasemate uuringute tulemused ning antud bakalaureusetöö tulemused

| Tööväärtused/ Põlvkond | Beebibuumi generatsioon | X-generatsioon | Y-generatsioon | Z-generatsioon |
|---|--|--|---|--|
| Sisemised väärtused | Personaalne areng Loovus | Personaalne areng Autonoomsus Lühiajalised eesmärgid | Autonoomsus Mentorlus Enesearendus Lühiajalised eesmärgid Töörõõm Huvitav töö | Töörõõm Töötingimused Huvitav töö |
| Bakalaureuse- töö tulemused (sisemised v.) | Töörõõm Töötingimused Huvitav töö | Töörõõm Töötingimused Töö tulemuste nägemine | Töörõõm Töötingimused Huvitav töö Töö tulemuste nägemine | - |
| Välimised väärtused | Individuaalne preemia ja kompensatsiooni- süsteem | Vaba aeg Kohene preemia | Vaba aeg Karjäärivõimalus Kõrge töötasu Kohene preemia | Palk Tunnustus Saavutused Karjääri- võimalused |
| Bakalaureuse- töö tulemused (välimised v.) | Turvalisus töö juures Töökoha kindlus Töötasu | Turvalisus töö juures Töökoha kindlus Töötasu | Turvalisus töö juures Töökoha kindlus Paindlik tööaeg | - |
| Sotsiaalsed väärtused | Staatus Head suhted kolleegidega | Töö ja eraelu tasakaal | Töö ja eraelu tasakaal Staatus | Sotsiaalne kuuluvus |
| Bakalaureuse- töö tulemused (sotsiaalsed v.) | Head suhted kolleegidega | Head suhted kolleegidega | Head suhted kolleegidega | - |

Allikas: (Cennamo & Gardner, 2008; Twenge et al., 2010; Bollen & Lopes, 2014; Olle, 2019; Uus, 2016; Veeret, 2019), autori koostatud.

Erinevused tulid välja naiste ning meeste gruppide võrdlemisel. Selgus, et Omnivas väärtustavad välimisi väärtusi naised meestest enam. Kõige suurem vahe tuli välja näiteks töökoha turvalisuse ning kindluse osas, lisaks ka prestiiži. Kõikide väärtuste aritmeetilised keskmised olid naiste grupi puhul kõrgemad, seega on need naistele tähtsamad, kui meestele. Autor järeldeb sellest, et mehed võivad olla Omnivas veidi riskialtimate, kui naised.

Töö autor küsis Tartu grupijuhtide tagasisidet ka avatud küsimuse vastuste kohta. Tartu grupijuht arvas, et töötajate töökiirus oleneb kindlasti ka juhtumistiilist. Ta usub, et see, et vanemad töötajad tahavad töö kiiremini ära teha võib olla tingitud sellest, et töötajaid on varem nii õpetatud ning et on jäänud harjumus. Erinevatel aegadel on ettevõttes kasutatud erinevaid juhtumistiile. Lisaks arwab, et kohusetundlikkus ei sõltu vanusest, vaid inimesest, seetõttu ei vali nad uusi inimesi ka vanuse põhjal. Grupijuht arwab, et erinevusi ei tulnud välja seetõttu, et väärtused kujunevad ajapikku ning seetõttu võivad need muutuda sarnaseks. Lisaks tõi grupijuht välja, et ilmselt jäävad ettevõttesse püsima sarnaste eluvaadetega inimesed. Kuna ettevõttes on palju meeskonnatööd, siis üldjuhul on katseajal näha, kas inimene sulandub kollektiivi või mitte.

Kui varasemates uuringutes on toodud välja põlvkondlikke erinevusi, siis antud bakalaureusetöös erinevusi välja ei tulnud. Töö autor leiab, et valimit tuleks laiendada ning mitte piirduda ühe ettevõtte väärtuste analüüsimisega. Kui valim oleks suurem, oleks suurem tõenäosus ka erinevuste välja tulekul. Vaid ühe ettevõtte baasil võib töötajate ametitaust olla sarnane. Lisaks sellele põhjendusele, et valim on ühe ettevõtte baasil, võis küsimustikust jääda välja ka tähtsaid tegureid, mille lisamisel oleksid tulemused ilmselt teistsugused tulnud. Praeguse küsimustiku puhul ei saanud ka sotsiaalseid väärtuseid tervikuna hinnata, sest Cronbachi alfa tuli liiga madal. Sotsiaalsete väärtuste lisamisel oleks ka ilmselt Cronbachi alfa väärtus tõusnud. Töö tulemusele oleks kindlasti aidanud juurde ka intervjuumeetodi kasutamine, millega oleks saanud täpsemad vastused. Lisaks aitaks ka ilmselt põhjalikum küsimustik, kuhu tuleks lisada praegu puudujäänud tegurid. Näiteks toodi autori koostatud küsimustiku avatud küsimustes välja kohusetunnet. Seda tegurit aga töö autor küsimustikku ei lisanud. Samas saab öelda, et mingil määral on uurimuse tulemus ettevõtte jaoks positiivne, sest sarnased väärtused tähendavad, et ka tööandjal on ilmselt lihtsam tegutseda.

Töö edasiarendamiseks tuleks kindlasti kaasata rohkem vastajaid Omnivast ja ka mõnest muust ettevõttest ning mõelda mõne muu uurimismeetodi kasutamisele. Lisaks lisada küsimustikku juurde puudujäänud tegurid.

KOKKUVÕTE

Põlvkonda peetakse kindlal perioodil sündinud inimeste grupiks, kellel on sarnane maailmavaade, saatus ning tööväärtused. Põlvkondade käsitlusi on erinevaid ning erinevate autorite puhul põlvkondade ajalised määratlused veidi erinevad. Põlvkonnad muutuvad ajas ning muutuvad ka nende väärtused. Tööturul on mitmeid põlvkondasid, kelle tööväärtustega tuleb tööandjal arvestada. See on neile väljakutseks ning seetõttu on hea, kui tööandjad oskavad tööväärtuseid hinnata ning sellele vastavalt pakkuda sobivat töökeskkonda ning hüvede paketti. Tööväärtusi on uuritud kui inimeste eelistusi tööle ning töökeskkonnale ning tähtsaid tööotsuseid mõjutavaid tegureid. Tööväärtusi on määratletud kui tulemusi, mida inimesed soovivad ning tunnevad, et peaksid töö kaudu saavutama.

Mitmetes tööväärtuste uuringutes jaotatakse tööväärtused nelja gruppi – sisemised, välimised, altruistlikud ning sotsiaalsed. Sisemised väärtused kirjeldavad ihaldatud töö sisu ning on seotud personaalse arengu ja eneseteostusega (Gesthuizen et al., 2019). Välimised väärtused on instrumentaalsed ning staatusega seotud (Johnson 2001; Ryan & Deci, 2000). Altruistlike väärtuste alla kuuluvad näiteks võimalus teisi aidata ning see, et töö on laiem mõju ühiskonnale. Sotsiaalsed väärtused on seotud kolleegidega läbisaamisega ning uute suhete loomisega tööjuures (Johnson, 2001). Uuringutest on selgunud, et põlvkondade tööväärtused on erinevad. Samas leidub ka väärtusi, mis on sarnased. Nii Y- kui Z-generatsioon väärtustavad sisemist väärtust tööõõm. Välistest väärtustest väärtustavad vaba aega nii X- kui ka Y-generatsioon. Kõikide generatsioonide puhul saab öelda, et töötasu on tähtis välimine väärtus. Altruistlike väärtuste tähtsus on suurenemas.

Töö autor koostas töö empiirilise osa jaoks küsimustiku, kus palus Omniva töötajatel 25 erinevat tööväärtusega seotud väidet hinnata. Väiteid hinnati Likerti skaalal. Valimisse sattusid 49 töötajat beebibuumi, X-, Y- ning Z-generatsioonist. Kuna aga Z-generatsioonist oli vaid üks inimene, ei analüüsitud selle generatsiooni tulemusi. Valimi

suurust mõjutas ka kriis, mille pärast ei olnud igapäevaselt osakondades kohapeal nii palju inimesi.

Uurimusest selgus, et Omniva OÜ erineva generatsiooni töötajate tööväärtuste vahel ei ole erinevusi. Ka inimeste vanuseliselt kahte gruppi jagamine ei aidanud ning erinevused puudusid. Erinevused ilmnesisid naiste ning meeste eraldamisel, kust tuli välja, et Omnivas töötavad naised hindavad välimisi väärtusi kõrgemalt, kui mehed. Näiteks hinnatakse rohkem töökoha turvalisust, töökoha kindlust ning töö prestiižikust. Aritmeetiliste keskmiste võrdlemisel tuli välja, et kõik kolm generatsiooni hindasid olulise väärtusena häid suhteid kolleegidega. Lisaks on beebibuumi ja Y-generatsiooni jaoks väga tähtsad turvalisus töö juures ning töökoha kindlus. X-generatsiooni jaoks on väga tähtsad töötingimused ning rõõmu pakkuv töö.

Uuringust ei tulnud välja generatsioonide vahelisi erinevusi ilmselt mitmel põhjusel. Küsimustikust võisid välja jääda olulised väärtused, mis tulemusi mõjutasid. Seda näitas ka see, et avatud küsimuses toodi vastajate poolt ise välja nt kohusetundlikkust. Lisaks oleks ilmselt tulemusi mõjutanud intervjuumeetodi kasutamine. Ka tuleks mõelda valimi suurendamisele ning mitte kasutada vaid ühe ettevõtte vastuseid.

VIIDATUD ALLIKAD

1. Bolland, E., & Lopes., C. (2014). *Generations and Work*. New York, NY: Palgrave Macmillan.
2. Campbell, W. K., Campbell, S. M., Siedor, L. E., & Twenge, J. M. (2015). Generational Differences Are Real and Useful. *Industrial and Organizational Psychology*, 8(3), 324–331. <https://doi.org/10.1017/iop.2015.43>
3. Cennamo, L., & Gardner, D. (2008). Generational differences in work values, outcomes and person-organisation values fit. *Journal of Managerial Psychology*, 23(8), 891–906. <https://doi.org/10.1108/02683940810904385>
4. Consiglio, C., Cenciotti, R., Borgogni, L., Alessandri, G., & Schwartz, S. (2016). The WVal: A New Measure of Work Values. *Journal of Career Assessment*, 25. <https://doi.org/10.1177/1069072716639691>
5. Cronbach's alpha. Statistics How To. <https://www.statisticshowto.com/cronbachs-alpha-spss/>
6. Dose, J. J. (1997). Work values: An integrative framework and illustrative application to organizational socialization. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 70(3), 219–240. <https://doi.org/10.1111/j.2044-8325.1997.tb00645.x>
7. Gesthuizen, M., Kovarek, D. & Rapp, C. (2019). Extrinsic and Intrinsic Work Values: Findings on Equivalence in Different Cultural Context. *The ANNALS of the American Academy of Political and Social Science*, 682(1), 60-83. <https://doi.org/10.1177/0002716219829016>
8. Iorgulescu, M.-C. (2016). Generation Z and its Perception of Work. *Cross-Cultural Management Journal*, volume XVIII, Issue 1 (9), pp 47 – 54.
9. Johnson, M. K. (2001). Job Values in the Young Adult Transition: Change and Stability with Age. *Social Psychology Quarterly*, 64(4), 297–317. <https://doi.org/10.2307/3090156>

10. Kalleberg, A. L. (1977). Work Values and Job Rewards: A Theory of Job Satisfaction. *American Sociological Review*, 42(1), 124–143.
<https://doi.org/10.2307/2117735>
11. Kalleberg, A. L., & Marsden, P. V. (2019). Work Values in the United States: Age, Period, and Generational Differences. *The ANNALS of the American Academy of Political and Social Science*, 682(1), 43–59.
<https://doi.org/10.1177/0002716218822291>
12. Kupperschmidt, B. (2000). Multigeneration Employees: Strategies for Effective Management. *The Health Care Manager*, 19, 65–76.
<https://doi.org/10.1097/00126450-200019010-00011>
13. Kruskal-Wallis H Test using SPSS Statistics. Laerd statistics.
<https://statistics.laerd.com/spss-tutorials/kruskal-wallis-h-test-using-spss-statistics.php>
14. Mannheim, K. (1952). The Problem of Generations. *Essays on the Sociology of Knowledge by Karl Mannheim* in P. Kecskemeti, pp 276-322. Retrieved from <http://marcuse.faculty.history.ucsb.edu/classes/201/articles/27MannheimGenerations.pdf>
15. Olle, K. (2019). *Z-generatsiooni tööväärtused*. (Magistritöö, Eesti Maaülikool, Tartu, Eesti). Retrieved from https://dspace.emu.ee/xmlui/bitstream/handle/10492/4739/Kadri_Olle_MA2019.pdf?sequence=1&isAllowed=y
16. Omniva. (n.d). Auhinnad ja tunnustused. Retrieved from <https://www.omniva.ee/meie/ettevottest/auhinnad>
17. Omniva. (n.d). Meie muutuste lugu. Retrieved from https://www.omniva.ee/meie/ettevottest/meie_lugu
18. Omniva. (n.d). Missioon, visioon ja meie väärtused. Retrieved from <https://www.omniva.ee/meie/ettevottest/missioon>
19. Omniva. (n.d). Omniva kontsern. Retrieved from <https://www.omniva.ee/meie>
20. Rokeach, M. (1973) *The nature of human values*. New York: Free Press.
21. Ros, M., Schwartz, S. H., & Surkiss, S. (1999). Basic Individual Values, Work Values, and the Meaning of Work. *Applied Psychology*, 48(1), 49–71.
<https://doi.org/10.1111/j.1464-0597.1999.tb00048.x>

22. Ryan, R. M., & Deci, E. L. (2000). Self-Determination Theory and the Facilitation of Intrinsic Motivation, Social Development, and Well-Being. *American Psychologist*, 11.
23. Schwartz, S. H. (1992). Universals in the content and structure of values: Theoretical advances and empirical tests in 20 countries. *Advances in Experimental Social Psychology*.
24. Smola, K., & Sutton, C. (2002). Generational Differences: Revisiting Generational Work Values for the New Millennium. *Journal of Organizational Behavior*, 23, 363–382. <https://doi.org/10.1002/job.147>
25. Statistikaamet. (n.d). TT462: 15-aastaste ja vanemate hõiveseisund soo ja vanuserühma järgi (kvartalid). Retrieved from <http://andmebaas.stat.ee/Index.aspx?lang=et&DataSetCode=TT462#>
26. Strauss, W., & Howe, N. (1997). *The Fourth Turning: an American prophecy: what the cycles of history tell us about America's next rendezvous with destiny* (1st. tr.). New York: Bantam Doubleday Dell Publishing Group.
27. Strauss, W., & Howe, N. (2007). The Next 20 Years: How Customer and Workforce Attitudes Will Evolve. *Harvard Business Review*. July-August, 41-52.
28. The State of Gen Z (2018). The Center for Generational Kinetics.
29. Tolbize, A. (2008). Generational differences in the workplace. *Research and training center on community living*, 5(2), 1-21.
30. Twenge, J., Campbell, S., Hoffman, B., & Lance, C. (2010). Generational Differences in Work Values: Leisure and Extrinsic Values Increasing, Social and Intrinsic Values Decreasing. *Journal*, 36. <https://doi.org/10.1177/0149206309352246>
31. Uus, S. (2016). *Y-generatsiooni individuaalsed väärtused, tööväärtused ja karjäärieesmärkide selgus*. (Magistritöö, Tallinna Tehnikaülikool, Tallinn, Eesti). Retrieved from <https://digikogu.taltech.ee/et/item/b83075df-9952-46c6-962e-f7e2bac47530>
32. Veeret, M. (2019). *Y- ja Z-generatsiooni tööväärtuste võrldus*. (Lõputöö, Eesti Ettevõtluskõrgkool Mainor, Tartu, Eesti). Retrieved from <https://is.eek.ee/download.php?t=kb&dok=p1d9kn7e4rndhjbb1q30jjegv53.pdf>

SUMMARY

WORK VALUES OF DIFFERENT GENERATIONS ON THE EXAMPLE OF OMNIVA OÜ

Kadri Köidam

Generation is considered to be a group of people born at a particular time, who share a similar outlook for life, destiny and work values. Generations change over time, and so do their work values. There are currently five generations in the labor market whose values must be taken into account by the employer. This is a challenge for employers, and it is therefore good for employers to be able to value employees' values and provide the appropriate work environment accordingly.

The purpose of this study is to find out the similarities and differences in the work values of employees of different generations in Omniva OÜ.

In order to achieve the goal of the bachelor's thesis, the following tasks were set:

1. to present the concept of generation and to analyze different generations;
2. to compare the concepts of work values and different classifications;
3. analyze previous work value surveys;
4. carry out a study and present the results;
5. analyze the results of the study and compare them with previous studies and draw conclusions.

The author of the study asked Omniva OÜ employees to fill in a questionnaire for the empirical part, which investigates the work values. The questionnaire consisted of 25 statements that included work values. In several studies, work values are divided into four groups - internal, external, altruistic and social. So the author of the thesis divided

statements also into four groups for the analysis. Author also asked for feedback on the results from the Tartu group group leader.

The results showed no differences in generational work values in Omniva. So author tried dividing values a little different, this didn't help also. Then author tried to divide sample to two age groups – people of age 20-39 and 40-63. No differences were shown also. Then author compared men and women, the results showed that women value extrinsic values more than men in Omniva. The results were statistically significant also. Women value job security, security at work and prestige more.

Previous labor value studies have shown that different generations have different values. At the same time, there are values that are similar. Both the Y and Z generations value the intrinsic value of working pleasure. From the external values, the X and Y generations value free time. For all generations, it can be said that wages are an important external value. Altruistic values are becoming more important.

The author of the thesis suggests that there might have been some important values missing from questionnaire, that might have impacted the results of the study. Also it would be good to expand the sample and ask people from different companies to fill in the questionnaire, it might have an impact on the results also. Might be good to consider to make interviews with workers also to get to know the values better.

LISAD

Lisa 1. Tööväärtuste uuringute andmed, metoodika ja põhitulemused

| Uuring ja läbiviija(d) | Andmed (valim, vastajad) | Metoodika | Põhitulemused |
|---|--|---------------------------------------|--|
| Tööväärtuste hindamise uus skaala; Consiglio et al. (2016) | 759 töötajat 94 erinevast organisatsioonist Itaalias | Kvantitatiivne meetod; ankeetküsitlus | - mehed peavad võimu, kooskõla ja traditsioone tähtsamaks - naised enesejuhtimist, heatahtlikkus, univeralismi ja hedonismi |
| Generatsioonilised erinevused tööväärtustes; Twenge et al. (2010) | Ameerika Ühendriikide gümnaasiumi lõpetajad alates 1976. aastast | Kvantitatiivne meetod; ankeetküsitlus | - suurenenud vaba aja väärtustamine |
| Põlvkondlikud erinevused tööväärtustes; Smola ja Sutton (2002) | 53 Ameerika ettevõtte töötajad | Kvantitatiivne meetod; ankeetküsitlus | - beebibuumi ja X-generatsiooni vahel on erinevused tööväärtustes |
| Erinevused tööväärtustes, tööga rahulolus ja pühendumise tasemes beebibuumi ning X- ja Y-generatsiooni vahel; Cennamo ja Gardner (2008) | 504 Aucklandi töötajat erinevatest tööstusharudest | Kvantitatiivne meetod; ankeetküsitlus | - nooremate jaoks tähtsam staatus ja vabadus kui vanemate jaoks |
| Generatsioonide suhtumine töösse ja tööga seonduvasse; Bolland ja Lopes (2014) | Erinevad uuringud koondatud raamatusse | Kvalitatiivne meetod | - põlvkondlikud erinevused välimistes väärtustes |
| Y-generatsiooni (töö)väärtused; Uus (2016) | 230 Taltech'i majanduse eriala üliõpilast | Kvantitatiivne meetod; Ankeetküsitlus | - tähtsaimad töörõõm, areguvõimalused, karjäärivõimalused ja palk |
| Z-generatsiooni tööväärtused; Olle (2019) | 377 Eesti noort sünniaastatega 1996-2002 | Kvantitatiivne meetod; ankeetküsitlus | - noorte seas saadav tähtsamaks altruistlikud väärtused - sisemistest väärtustest kõige tähtsamad töötingimused ja töörõõm - välimistest väärtustest |

| | | | |
|---|--|---------------------------------------|---|
| | | | tähtsaimad palk, tunnustus ja saavutused |
| Y- ja Z-generatsiooni tööväärtuste võrdlus; Veeret (2019) | ISSP 2015.a tööväärtuste uuring, 1207 vastajat | Kvantitatiivne meetod; ankeetküsitlus | - Y- ja Z-genertsioon soovivad, et töö oleks huvitav - karjäärivõimalusi hinnatakse järjest enam |

Lisa 2. Bakalaureusetöö küsimustik.

TÖÖVÄÄRTUSED JA TÖÖMOTIVATSIOONI MÕJUTAVAD TEGURID

Mina olen Tartu Ülikooli bakalaureuseõppe üliõpilane ning kirjutan bakalaureusetööd põlvkondade tööväärtuste kohta. Olen väga tänulik, kui leiate aega, et vastata küsimustikule.

Saadud vastuseid kasutatakse vaid bakalaureusetöö kirjutamiseks ning vastused on anonüümsed. Vastamine võtab aega umbes 3 minutit.

Lisaküsimuste korral võib võtta ühendust meiliaadressil kadri.koidam@gmail.com.

Aitäh vastamast!

Kadri Koidam

Tööväärtused

Palun tutvuge allolevate teguritega ning hindage iga tegurit 5-palli skaalal vastavalt sellele, kui oluliseks Sa seda töö juures pead. 1 = Pole üldse oluline, 5 = On väga oluline.

| | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|
| 1. Võimalus tööalaselt areneda | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 2. Töö eest saadav tunnustus | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 3. Vaheldusrikkus töökojal | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 4. Töötasu suurus | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 5. Võimalus saada preemiat | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 6. Võimalus teenida lisatasusid | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 7. See, et mind tööl austatakse | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 8. Võimalus karjääriredelil tõusta | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 9. Töö prestiižikus (lugupeetavus, mõjukus) | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 10. See, et töö oleks huvitav | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 11. Võimalus kasutada tööl oma loovust | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 12. Paindlik tööaeg | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 13. Võimalus töötada kodust | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 14. Töötingimused | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 15. Võimalus võtta tööalaselt vastutus | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 16. Rõõmu pakkuv töö | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 17. Tööalased väljakutsed | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 18. Tehtud töö tulemuste nägemine | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 19. Läbi töö ühiskonda panustamine | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 20. Tööalaselt teiste aitamine | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 21. Töö tähendusrikkus (laiem mõju ühiskonnale) | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 22. Head suhted kolleegidega | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 23. Töökohta kindlus | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 24. Võimalus sõlmida tööl sõprussuhteid | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 25. Turvalisus töö juures | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |

26. Kui mõtled kaastöötajate peale, siis kuivõrd tunned, et nooremate töötajate tööväärtused on erinevad vanemate töötajate tööväärtustest? Kui meenub, too ka mõni näide.

.....

Lisa 2 järg

Palun hinda kuivõrd järgmised tegurid Sind tööl motiveerivad. 1 = Üldse ei motiveeri, 5 = Motiveerib väga

| | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|
| 1. Töötasu | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 2. Lisatasu teenimise võimalus | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 3. Paimdlik tööaeg | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 4. Võimalus töötada kodust | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 5. Võimalus tööalaselt areneda | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 6. Head suhted kolleegidega | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 7. Head töötingimused | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 8. Tööalane tunnustus | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 9. Töö sisu | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 10. Töötingimused | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 11. Võimalus võtta tööalaselt vastutus | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 12. Tööalased väljakutsed | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 13. Tehtud töö tulemuste nägemine | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 14. Läbi töö ühiskonda panustamine | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 15. Tööalaselt teiste aitamine | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 16. Töö tähendusrikkus (laiem mõju ühiskonnale) | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 17. Veel motiveerib mind tööalaselt (lisa siia omapoolne vastus, kui tunned, et midagi jäi välja toomata) | | | | | |

Sugu

- ☐ Naine
☐ Mees

Vanus (palun märkige täisaastates)

.....

Tööstaaz

- ☐ Alla 1 aasta
☐ 1-5 aastat
☐ 6-10 aastat
☐ Üle 10 aasta

Lihthitsents lõputöö reprodutseerimiseks ja üldsusele kättesaadavaks tegemiseks

Mina, Kadri Köidam,
annan Tartu Ülikoolile tasuta loa (lihthitsentsi) minu loodud teose
„Erinevate põlvkondade tööväärtused Ominva OÜ näitel“

mille juhendaja on Anne Reino,

reprodutseerimiseks eesmärgiga seda säilitada, sealhulgas lisada digitaalarhiivi
DSpace kuni autoriõiguse kehtivuse lõppemiseni.

1. Annan Tartu Ülikoolile loa teha punktis 1 nimetatud teos üldsusele kättesaadavaks Tartu Ülikooli veebikeskkonna, sealhulgas digitaalarhiivi DSpace kaudu Creative Commons'i litsentsiga CC BY NC ND 3.0, mis lubab autorile viidates teost reprodutseerida, levitada ja üldsusele suunata ning keelab luua tuletatud teost ja kasutada teost ärieesmärgil, kuni autoriõiguse kehtivuse lõppemiseni.
2. Olen teadlik, et punktides 1 ja 2 nimetatud õigused jäävad alles ka autorile.
3. Kinnitan, et lihthitsentsi andmisega ei riku ma teiste isikute intellektuaalomandi ega isikuandmete kaitse õigusaktidest tulenevaid õigusi.

Kadri Köidam
12.05.2020